

**ANALISIS PERBEDAAN STRES KERJA, MOTIVASI KERJA  
DAN KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI BAGIAN  
PRODUKSI DAN NON PRODUKSI PT. ANTAM TBK. – UBPP  
LOGAM MULIA, JAKARTA.**

**DIMAS RATRI YULIAN NUGROHO  
8215112387**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2016**

**ANALYSIS OF DIFFERENCES IN WORK STRESS, WORK  
MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF  
PRODUCTION AND NON-PRODUCTION EMPLOYEES OF  
PT. ANTAM TBK. – UBPP LOGAM MULIA, JAKARTA**

**DIMAS RATRI YULIAN NUGROHO  
8215112387**



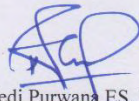
**Skripsi is Written as Part of Bachelor Degree in Economics Accomplishment**

**STUDY PROGRAM OF MANAGEMENT  
DEPARTMENT OF MANAGEMENT  
FACULTY OF ECONOMICS  
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA  
2016**

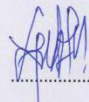
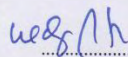
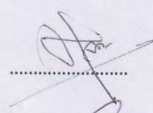

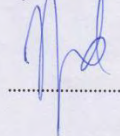
## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

### LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab  
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Dedi Purwana ES, M.Bus  
NIP. 19671207 199203 1 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.Si, M.Si</u> NIP. 19720506 200604 1 002	Ketua		21/01-2016
2. <u>Widya Parimita, SE, M.PA</u> NIP. 19700605 200112 2 001	Sekretaris		03/02-2016
3. <u>Dr. I Ketut R. Sudiarditha, M.Si</u> NIP. 19560207 198602 1 001	Penguji Ahli		21/01-2016
4. <u>Agung AWS. Waspodo, SE, M.PP</u> NIP. 19710829 200212 1 002	Pembimbing I		03/02-2016
5. <u>Agung Wahyu Handaru, ST, MM</u> NIP. 1978127 200604 1 001	Pembimbing II		09/02-2016

Tanggal lulus : 18 Januari 2016

## PERNYATAAN ORISINALITAS

### PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum pernah dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Januari 2016  
Yang membuat pernyataan



Dimas Ratri Yulian Nugroho  
No. Reg: 8215112387

## ABSTRAK

**DIMAS RATRI YULIAN NUGROHO.** *Analisis Perbedaan Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Pegawai Bagian Produksi dan Non Produksi PT. ANTAM Tbk – UBPP Logam Mulia, Jakarta.* Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 2015.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan stres kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi pegawai bagian produksi dan non produksi di PT. ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia, Jakarta. Subjek penelitian adalah pegawai PT. ANTAM Tbk – UBPP Logam Mulia dengan jumlah 120 orang, yang terdiri dari 60 orang pegawai bagian produksi dan 60 orang bagian non produksi. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk kuesioner yang terdiri dari 15 pertanyaan untuk stres kerja, 12 pertanyaan untuk motivasi kerja dan 9 pertanyaan untuk komitmen organisasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Independent Sample T-Test*. Kesimpulan akhirnya diambil berdasarkan besaran nilai signifikansi, jika  $< 0.05$  maka dikatakan terdapat perbedaan, namun jika  $> 0.05$  maka tidak terdapat perbedaan. Berdasarkan hasil *T-Test* diperoleh nilai signifikansi 0.000 untuk variabel stres kerja, kemudian 0.580 untuk variabel motivasi kerja dan 0.132 untuk variabel komitmen organisasi. Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk stres kerja antara pegawai produksi dan non produksi berbeda, sedangkan untuk motivasi kerja dan komitmen organisasi antara pegawai produksi dan non produksi adalah identik.

Kata Kunci : *Independent Sample T-Test*, Stres Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi

## **ABSTRACT**

**DIMAS RATRI YULIAN NUGROHO.** *Analysis of Differences in Work Stress, Work Motivation and Organizational Commitment of Production and Non-Production Employees of PT. ANTAM Tbk – UBPP Logam Mulia, Jakarta. Faculty of Economics, Universitas Negeri Jakarta. 2015.*

*The purpose of this research was to determine whether there are differences in job stress, motivation and organizational commitment of production and non-production employees at PT. ANTAM Tbk. - UBPP Logam Mulia, Jakarta. Subjects were 120 employees of PT. ANTAM Tbk. - UBPP Logam Mulia, Jakarta, which consists of 60 employees of the production and 60 of non-production section. The instrument used in this study is a questionnaire consisting of 15 questions to the work stress, 12 questions for work motivation and 9 questions for organizational commitment. The data analysis technique used is the Independent Sample T-Test. Final conclusion taken based on the amount of significant value, if  $< 0.05$  then says there is a difference, but if  $> 0.05$  then there is no difference. Based on the T-Test results obtained significance value of 0.000 for work stress variables, then 0.580 to work motivation and 0.132 for the variable organizational commitment. Based on these results it can be deduced that to the stress of work between production and non-production employees are different, whereas for work motivation and organizational commitment between production and non-production employees are identical*

*Keywords: Independent Sample T-Test, Work Stress, Work Motivation, Organizational Commitment*

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan hanya bagi Allah SWT, Pemelihara seluruh alam raya, yang atas limpahan rahmat, taufik dan hidayah-Nya, penulis mampu menyelesaikan Tugas Akhir ini demi memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dari Universitas Negeri Jakarta tercinta. terselesaikannya skripsi ini tentunya tak lepas dari dorongan dan uluran tangan berbagai pihak. Oleh karena itu, tak salah kiranya bila penulis mengungkapkan rasa terima kasih dan penghargaan kepada:

1. Kedua orang tua yang amat sangat aku cintai, yaitu Bapak Sugiharto dan Ibu Sri Rejeki, yang selalu memberikan semangat, dorongan dan perhatian yang luar biasa besar.
2. Keluarga besarku, Mbak Rina, Mas Meiliyanto, Mbak Yuniar, Mas Adim, Prilia, terimakasih banyak atas dukungan tanpa henti yang kalian berikan. Juga buat Keydzie, Shaliha dan Shanika, terimakasih karena selalu bisa mereduksi stres akibat skripsi ini dengan tingkah kalian yang luar biasa lucu.
3. Agung AWS. Waspodo, SE, M.PP. selaku dosen pembimbing 1, terimakasih atas semua ilmu, nasihat, kritik dan motivasi yang telah diberikan kepada saya selama ini.
4. Bapak Agung Wahyu Handaru ST, MM. selaku dosen pembimbing 2, terimakasih atas semua ilmu, kritikan, wawasan dan juga motivasi yang telah diberikan selama ini
5. Dra. Umi Mardiyati, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen.

6. Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.Si, M.Si selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen.
7. Drs. Dedi Purwana, E.S, M.Bus selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
8. Dr. I Ketut R. Sudiarditha, M.Si dan Widya Parimita, SE, M.PA selaku penguji sidang yang memberikan kritik dan saran kepada penulis untuk semakin baiknya skripsi ini.
9. Semua dosen Manajemen FE UNJ yang telah mengajarkan dan memberikan ilmu serta pengalaman dalam banyak hal kepada penulis sehingga penulis bisa menulis skripsi ini.
10. Seluruh Staf dan Karyawan FE UNJ yang telah banyak membantu penulis selama menempuh pendidikan di Universitas Negeri Jakarta khususnya Mbak Fitri, Mas Pendi dan Mbak Ririn yang terlibat banyak dalam proses skripsi ini.
11. Saudara sependidikan yang suka begadang dan rajin tertawa, Andre Fadhila, Byan Tri Pradigdo, Chairul Mukmin Wibowo, Rachmatullah, Sahovat Ali Homidov dan Yosenta Paska Dimenta Ginting. Terimakasih untuk 4,5 tahun terbaiknya, terimakasih atas semua pengalaman berharganya, semoga kita selalu bisa menertawakan hidup, apapun kondisinya.
12. Sahabat-sahabatku yang lebih akademis, lucu dan berwarna, Andari Olga Julia, Andry Prasetya, M. Suryo Hanandhito, Prayogi Setiawan, Sandy Siswandira dan Sidiq Munajat terimakasih atas semua pengalamannya, semua bantuannya dan semua cerita bodoh yang telah kita ukir bersama.



13. Senior dan Junior di HMJM FE UNJ yang amat sangat saya banggakan, terutama Bang Pampam, Bang Fadlan dan Bang Kidut, terimakasih atas semuanya.
14. Teman-teman kelasku Manajemen Reguler B 2011, yang menjadi teman berbagi serta pendukung satu sama lain saat penulis menempuh kuliah di Universitas Negeri Jakarta.
15. Teman-teman S1 Manajemen 2011 Reguler maupun Non Reguler, terutama konsentrasi SDM, yang telah menjadi teman seperjuangan dari masa pengenalan akademik hingga saat ini, terimakasih banyak.
16. Terakhir, kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam pengerjaan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Semoga Allah membalas kebaikan kalian semua.

Dengan segala keterbatasan dalam skripsi ini, penulis berharap skripsi ini dapat berguna bagi banyak pihak. Saran dan kritik yang membangun, penulis tunggu demi perbaikan di masa mendatang. Akhir kata penulis ucapkan terimakasih.

Jakarta, Januari 2016

Penulis

Dimas Ratri Yulian Nugroho

## DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR ORIGINALITAS.....	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
<b>BAB I    PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II   KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN &amp; HIPOTESIS</b>	
2.1 Kajian Pustaka.....	8
2.1.1 Stres Kerja.....	8
2.1.1.1 Pengertian Stres Kerja.....	8
2.1.1.2 Penyebab Stres Kerja.....	10

2.1.1.3 Dimensi Stres Kerja.....	12
2.1.2 Motivasi Kerja.....	17
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	17
2.1.2.2 Dimensi Motivasi Kerja.....	21
2.1.3 Komitmen Organisasi.....	24
2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi.....	24
2.1.3.2 Dimensi Komitmen Organisasi.....	29
2.2 Review Penelitian Terdahulu.....	31
2.3 Kerangka Pemikiran.....	42
2.4 Hipotesis.....	44
<b>BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian.....	46
3.1.1 Profil Perusahaan.....	46
3.1.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	47
3.2 Metode Penelitian.....	47
3.3 Sumber Data, Populasi dan Sampel.....	48
3.3.1 Sumber Data.....	48
3.3.2 Populasi dan Sampel.....	48
3.4 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	50
3.4.1 Variabel Penelitian.....	50
3.5 Skala Pengukuran.....	53
3.6 Prosedur Pengumpulan Data.....	54
3.7 Metode Analisis.....	55

3.7.1 Uji Instrumen.....	56
3.7.1.1 Uji Validitas.....	56
3.7.1.2 Uji Reliabilitas.....	57
3.7.2 Analisis Deskriptif.....	58
3.7.3 Analisis Uji Beda.....	59
3.7.3.1 Uji Normalitas.....	59
3.7.3.2 Uji Homogenitas.....	59
3.7.3.3 <i>T-Test</i> .....	59
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Deskripsi Unit Analisis / Observasi.....	61
4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	67
4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen.....	67
4.2.1.1 Hasil Uji Validitas.....	67
4.2.1.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	69
4.3 Analisis Deskriptif.....	70
4.3.1 Analisis Deskriptif Stres Kerja.....	70
4.3.2 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja.....	75
4.3.3 Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi.....	78
4.4 Hasil Uji Hipotesis.....	82
4.4.1 Hasil Uji Normalitas.....	82
4.4.2 Hasil Uji Homogenitas.....	82
4.4.3 Hasil Uji <i>T-Test</i> .....	83
4.5 Interpretasi Hasil Penelitian.....	87

## **BAB V KESIMPULAN**

5.1 Kesimpulan.....	89
5.2 Saran-saran.....	90
5.2.1 Saran Untuk Penelitian Lanjutan.....	90
5.2.2 Saran Untuk Perusahaan.....	91

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **RIWAYAT HIDUP**

## DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
1.1	Hasil Pra-Penelitian.....	2
1.2	Produksi Emas dan Perak.....	3
1.3	Penjualan Emas dan Perak.....	3
2.1	Hierarki Kebutuhan Manusia Menurut Maslow.....	22
2.2	Matriks Penelitian Terdahulu.....	40
3.1	Operasionalisasi Variabel Stres Kerja.....	51
3.2	Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja.....	52
3.3	Operasionalisasi Variabel Komitmen Organisasi.....	53
3.4	Bobot Skala Likert.....	54
3.5	Bobot Skor Kriteria Variabel.....	58
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan..	63
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	64
4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Area Kerja.....	65
4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji.....	65
4.7	Hasil Uji Validitas.....	67
4.8	Hasil Uji Reliabilitas.....	68
4.9	Analisis Deskriptif Stres Kerja Pegawai Produksi.....	70
4.10	Analisis Deskriptif Stres Kerja Pegawai Non Produksi.....	71
4.11	Perbandingan Stres Kerja Pegawai Produksi dan Non Produksi	72

4.12	Analisis Deskriptif Motivasi Kerja Pegawai Produksi.....	75
4.13	Analisis Deskriptif Motivasi Kerja Pegawai Non Produksi.	76
4.14	Perbandingan Motivasi Kerja Pegawai Produksi dan Non Produksi	78
4.15	Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi Pegawai Produksi	81
4.16	Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi Pegawai Non Produksi	82
4.17	Perbandingan Komitmen Organisasi Pegawai Produksi dan Non Produksi.....	83
4.18	Hasil Uji Normalitas.....	86
4.19	Hasil Uji Homogenitas.....	86
4.20	Hasil Uji <i>T-Test</i> Stres Kerja.....	87
4.21	Hasil Uji <i>T-Test</i> Motivasi Kerja.....	88
4.22	Hasil Uji <i>T-Test</i> Komitmen Organisasi.....	88
4.23	Interpretasi Hipotesis Berdasarkan Hasil <i>T-Test</i> .....	90

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
1.1	Data Tingkat Mangkir Pegawai Tahun 2014.....	4
2.1	<i>Organizational Commitment</i> (Meyer & Herscovitch)..	27
2.2	Kerangka Konseptual.....	44



## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Data Mentah Kuesioner
Lampiran 3	Data Hasil Uji Validitas
Lampiran 4	Data Hasil Uji Reliabilitas
Lampiran 5	Hasil Analisis Deskriptif
Lampiran 6	Uji Hipotesis

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan dunia industri, teknologi serta informasi yang sangat cepat dan semakin modern menyebabkan semakin dibutuhkan perubahan pada banyak aspek dalam perusahaan guna mendukung seluruh proses tumbuh kembangnya perusahaan. Apabila perusahaan tidak bisa melakukannya maka akan mengakibatkan perusahaan menjadi tidak efisien dan menyebabkan kerugian. Oleh karena itu hampir semua perusahaan berusaha untuk memaksimalkan segala sumber daya yang dimilikinya guna menghindari kebangkrutan. Masalah-masalah tersebut membuat setiap perusahaan berupaya lebih keras untuk dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan yang terjadi di dalam maupun di luar.

Beberapa usaha yang dilakukan untuk menghadapi masalah tersebut secara langsung berpengaruh terhadap pegawai sebagai pelaku sekaligus sasaran dari sumber daya utama yang harus dibina dan dikembangkan. Kualitas pegawai tercermin dari produktivitas tenaga kerja tersebut sehingga perlu adanya upaya-upaya dari perusahaan untuk menunjang produktivitas. Perusahaan pasti akan menuntut seluruh pegawainya untuk bekerja secara optimal agar dapat mengimbangi perkembangan dunia industri, dan secara tidak langsung itu akan memberikan beban tersendiri kepada para pegawai. Ketika kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tidak sebanding dengan yang diinginkan oleh

perusahaan, akan menyebabkan tekanan yang berdampak pada reaksi psikologis para pegawainya dan dapat mengakibatkan terjadinya stres kerja.

Masalah stres ditempat kerja banyak dijumpai di beberapa perusahaan, salah satunya di PT. ANTAM Tbk. - UBPP Logam Mulia, yang merupakan salah satu unit bisnis dari PT. ANTAM yang bergelut dibidang pertambangan. Perusahaan ini memiliki pegawai sebanyak 357 orang, yang terdiri atas 176 pegawai bagian produksi dan 181 pegawai bagian non-produksi<sup>1</sup>. Peneliti melakukan observasi terhadap beberapa pegawai dengan melakukan beberapa wawancara dan pengamatan langsung terhadap beberapa pegawai selama kurang lebih dua (2) bulan.

Hasilnya terlihat beberapa gejala stres kerja yang dialami oleh para pegawai tersebut.

**Tabel 1.1 Hasil Pra-Penelitian Pada PT. ANTAM Tbk. - UBPP Logam Mulia**

Permasalahan	
Gejala Psikologis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kebosanan. Terlihat banyak pegawai yang memainkan gadget pribadi saat jam kantor.</li> <li>• Komunikasi tidak efektif. Terjadinya beberapa kesalahan komunikasi terkait penyebaran info untuk rapat yang terlambat, kemudian peminjaman ruangan untuk rapat yang sering bentrok.</li> </ul>
Gejala Fisik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mudah lelah secara fisik. Tidak sedikit pegawai yang menggunakan mushola untuk tempat beristirahat (tidur-tiduran) selepas makan siang. Jam masuk kantor yang cukup pagi tampaknya membuat pegawai bermasalah dengan tidurnya.</li> </ul>
Gejala Perilaku	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menunda pekerjaan. Banyak pegawai yang sering berjalan-jalan ke ruangan lain hanya untuk bercanda atau ngemil, bahkan tidak sedikit yang keluar gedung saat jam kantor hanya untuk merokok.</li> </ul>

<sup>1</sup> Profil Organisasi Logam Mulia Rev. 2015

Hal itu sesuai dengan teori yang diungkapkan Beehr dan Newman yang dikutip oleh Luthans yaitu “Stres kerja adalah sebuah kondisi yang terjadi sebagai hasil interaksi antara pegawai dengan pekerjaan mereka dan dikarakteristikan atau ditandai oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka”<sup>2</sup>. Ketika stres dialami oleh seorang individu, gejala-gejalanya dapat muncul ke permukaan sebagai akibat fisiologis, psikologis dan perilaku. Akibatnya terjadi penurunan produktivitas pada perusahaan yang berimbas pada produksi dan penjualannya.

**Tabel 1.2 Produksi Emas dan Perak**

	<b>2013</b>	<b>2014</b>
<b>Emas</b>	2.562 Kg	2.342 Kg
<b>Perak</b>	19.709 Kg	17.962 Kg

Sumber : *Annual Report* ANTAM (2013-2014)

**Tabel 1.3 Penjualan Emas dan Perak**

	<b>Target 2014</b>	<b>Realisasi 2014</b>
<b>Emas</b>	13.570 Kg	9.978 Kg
<b>Perak</b>	25.970 Kg	20.545 Kg

Sumber : *Annual Report* ANTAM (2014)

Selain gejala stres yang terjadi, peneliti juga melihat indikasi permasalahan pada motivasi kerja para pegawai. Peneliti menemukan cukup banyak pegawai yang ketika bekerja terlihat tidak semangat, mereka banyak menggunakan jam kerja untuk mengobrol, beristirahat diluar jam istirahatnya, dan tidak segera kembali keruangan kerja setelah selesai jam istirahat selesai ataupun setelah selesai beribadah. Bahkan tugas luar kantor juga tidak jarang disalahgunakan untuk tidak kembali ke kantor. Selain itu menurut salah satu

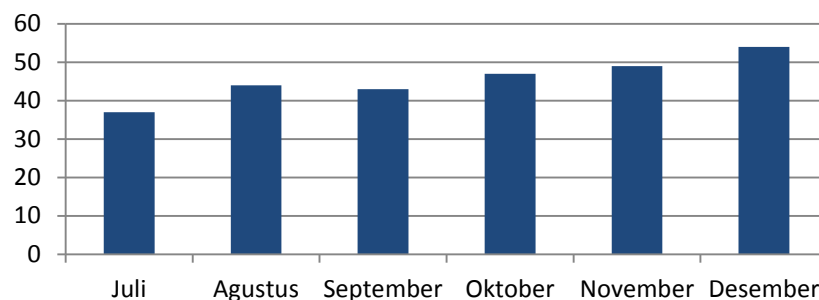
---

<sup>2</sup> Lindawati R.D, *Work Stres (Stres Kerja)*, 2012, h. 2

orang HRD beberapa pegawai tidak memiliki inisiatif bekerja, jadi sebelum diberikan perintah untuk mengerjakan sesuatu maka pegawai tersebut tidak akan melakukan apapun. Perilaku seperti itu mengindikasikan rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh para pegawai.

Permasalahan lain yang diduga ada di PT. ANTAM Tbk. - UBPP Logam Mulia adalah masalah yang terkait dengan komitmen organisasi. Bertambahnya tingkat mangkir pegawai ini salah satu contohnya.

### Tingkat Mangkir Pegawai (Perbulan)



**Gambar 1.1 Data Tingkat Mangkir Pegawai Tahun 2014**

Sumber : Data diolah oleh Peneliti, 2015

Selain itu tidak sedikit juga pegawai yang dengan santainya meninggalkan pekerjaannya di jam kantor untuk merokok, mengobrol dengan pegawai lain, bahkan untuk makan siang. Para pegawai lainnya bahkan tidak terlihat terganggu dengan hal itu, mereka cukup pasif melihat penyimpangan yang sudah menjadi kebiasaan para pegawai dan membiarkannya begitu saja. Hal ini sedikit banyak mengindikasikan rendahnya komitmen organisasi para pegawai tersebut.

Akibat dari permasalahan stres kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi yang terjadi pada pegawainya, pada tahun 2014 lalu PT. ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia dapat dikatakan mengalami penurunan. Penurunan ini terjadi di seluruh bagian perusahaan. Pada bagian produksi mengalami penurunan produktivitas, dan bagian non-produksi tidak bisa mencapai target perusahaan dalam penjualan.

Oleh karena itu berdasarkan uraian dan penjelasan dari latar belakang diatas, maka judul penelitian yang peneliti gunakan adalah sebagai berikut :  
 “Analisis Perbedaan Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Pegawai Bagian Produksi dan Non Produksi PT. ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia, Jakarta”

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka dapat dirumuskan suatu permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran variabel stres kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi di PT. ANTAM Tbk. - UBPP Logam Mulia?
2. Apakah stres kerja antara pegawai bagian produksi dan non produksi di PT. ANTAM Tbk. - UBPP Logam Mulia identik?
3. Apakah motivasi kerja antara pegawai pada bagian produksi dan non produksi di PT. ANTAM Tbk. - UBPP Logam Mulia identik?
4. Apakah komitmen organisasi antara pegawai pada bagian produksi dan non produksi di PT. ANTAM Tbk. - UBPP Logam Mulia identik?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai tujuan yaitu :

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran variabel stres kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi di PT. ANTAM Tbk. - UBPP Logam Mulia.
2. Untuk mengetahui stres kerja pegawai pada bagian produksi dan non produksi di PT. ANTAM Tbk. - UBPP Logam Mulia identik atau tidak.
3. Untuk mengetahui motivasi kerja pegawai pada bagian produksi dan non produksi di PT. ANTAM Tbk. - UBPP Logam Mulia identik atau tidak.
4. Untuk mengetahui komitmen organisasi pegawai pada bagian produksi dan non produksi di PT. ANTAM Tbk. - UBPP Logam Mulia identik atau tidak.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti :

Menambah wawasan ilmu pengetahuan, terutama mendalami ilmu di bidang studi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan masalah stres kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi pada pegawai dengan tipe pekerjaan yang berbeda dalam suatu perusahaan.

2. Bagi PT. ANTAM Tbk. - UBPP Logam Mulia :

Memberikan informasi mengenai perbedaan kinerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi di PT. ANTAM Tbk. - UBPP Logam Mulia yang nantinya akan bisa dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pembuatan keputusan untuk mencapai tujuan yang lebih efisien, efektif dan produktif.

3. Bagi Universitas Negeri Jakarta :

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi sekaligus bahan pembelajaran yang bermanfaat bagi Universitas Negeri Jakarta khususnya Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Stres Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Stres Kerja**

Charles D, Spielberger dalam Harianto menyebutkan bahwa “Stres kerja adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya”<sup>3</sup>. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Selaras dengan pendapat diatas, Mangkunegara menjelaskan:

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari symptom antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan<sup>4</sup>.

Selain pendapat diatas ada juga Marc J. Scharbracq yang mengatakan “Stres kerja adalah sebuah respon terhadap hilangnya kendali terhadap kinerja kita. Selanjutnya stres kerja diartikan

---

<sup>3</sup> Harianto, *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja tenaga Kerja Pada Proyek Mall Yani Golf Di Surabaya*, 2008, h. 139

<sup>4</sup> Supriyatin, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* (Jakarta : CV Mitra Kreatif Solusindo, 2013), h. 171

sebagai tekanan yang terjadi ketika kita harus mengerjakan sesuatu yang tidak ingin kita kerjakan”<sup>5</sup>. Kemudian ada Nelson yang mengatakan:

Stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat kekuatan dan tanggapan sebagai interaksi dalam diri seseorang (individu), akibat dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan di tempat kerja, yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai suatu yang tidak pasti atau penting. Tanggapan-tanggapan dalam situasi stres meliputi tanggapan psikologis, tanggapan fisik, dan tanggapan perseptual<sup>6</sup>.

Lalu Veithzal Rivai mendefinisikan “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan<sup>7</sup>”. Selain itu ada teori dari S. Sauter et. al. dikutip oleh Rae Andre yang mengatakan “Stres kerja adalah respon fisik dan emosional berbahaya yang terjadi ketika persyaratan pekerjaan tidak sesuai kemampuan pekerja, sumber daya, atau kebutuhan”<sup>8</sup>.

Kemudian Slocum dan Hellriegel mengatakan “Stres kerja adalah suatu masalah umum dan mahal di tempat kerja, yang menyentuh beberapa pekerja<sup>9</sup>”. Lalu teori berikutnya menurut Richard L. Daft “Stres kerja yaitu seperti kesulitan,

---

<sup>5</sup> Lindawati R.D, *op. cit.*, h. 2

<sup>6</sup> Priyanti R, *Pengaruh Kepribadian, Stres Kerja, Kemampuan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Dalam Implementasi KTSP Pada SMK Swasta Di Kota Medan*, 2012, h. 5

<sup>7</sup> Supriyatin, *op.cit.*, hh. 170-171

<sup>8</sup> Lindawati R.D, *loc. cit.* h.2

<sup>9</sup> *Ibid.*, hh. 2-3

ketidaknyamanan, melelahkan dan bahkan menakutkan<sup>10</sup>”.

Sedangkan Beehr and Newman seperti dikutip oleh Luthans mengartikan “Stres kerja sebagai adalah kondisi yang terjadi sebagai hasil interaksi antara pegawai dengan pekerjaan mereka dan dikarakteristikan atau ditandai oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normalnya<sup>11</sup>”.

Berdasarkan uraian di atas maka stres kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi psikologis dan fisiologis yang muncul dari interaksi antara individu-individu dengan lingkungan kerjanya, yang dipengaruhi oleh karakteristik pribadi masing-masing individu yang berbeda-beda serta persepsi masing-masing individu terhadap situasi yang dihadapinya.

#### **2.1.1.2 Penyebab Stres Kerja**

Stres kerja tidak hanya disebabkan oleh satu faktor penyebab saja, namun stres bisa saja terjadi karena penggabungan dari beberapa sebab sekaligus. Seperti pendapat Handoko yang mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi stres dapat digolongkan menjadi dua penyebab, yaitu :

1. *On The Job*.
  - a. Beban kerja yang berlebihan.
  - b. Tekanan atau desakan waktu.
  - c. Kualitas supervisi yang jelek.
  - d. Iklim politis yang tidak aman.

---

<sup>10</sup> Lindawati R.D, *op. cit.* h. 3

<sup>11</sup> *Ibid.*, h. 3

- e. *Feedback* pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
- f. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab.
- g. Kemenduaan peran (*role ambiguity*).
- h. Frustasi
- i. Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
- j. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.
- k. Berbagai bentuk perubahan.

2. *Off The Job*:

- a. Kekuatan finansial.
- b. Masalah yang bersangkutan dengan anak.
- c. Masalah fisik.
- d. Masalah perkawinan
- e. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal.
- f. Masalah-masalah pribadi lain, misalnya kematian sanak saudara<sup>12</sup>.

Intinya, Penyebab stress kerja *On The Job* adalah segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan, yang bisa menimbulkan stres pada karyawan, sedangkan *Off The Job* adalah permasalahan yang berasal dari luar organisasi yang menimbulkan stres pada karyawan.

Kemudian ada Luthans yang berpendapat bahwa penyebab stres ada beberapa faktor, yaitu:

- 1. Stresor Ekstraorganisasi.
- 2. Stresor Organisasi.
- 3. Stresor Kelompok.
- 4. Stresor Individual<sup>13</sup>.

Stresor Ekstraorganisasi adalah penyebab stres yang berasal dari luar organisasi. Penyebab stres ini dapat terjadi pada organisasi yang bersifat terbuka, yakni keadaan lingkungan eksternal

---

<sup>12</sup> *Ibid.*, hh. 53-54

<sup>13</sup> Fadhilah L, *Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT. Coca-Cola Amatil Indonesia, Central Java)*, 2010, hh. 50-51

mempengaruhi organisasi. Kemudian Stresor Organisasi, yang diartikan sebagai penyebab stres yang berasal dari organisasi tempat karyawan bekerja. Penyebab ini lebih memfokuskan pada kebijakan atau peraturan organisasi yang menimbulkan tekanan yang berlebih pada karyawan. Lalu ada Stresor Kelompok, yaitu penyebab stres yang berasal dari kelompok kerja yang setiap hari berinteraksi dengan karyawan. Dan yang terakhir ada Stresor Individual, yaitu penyebab stres yang berasal dari individu yang ada dalam organisasi.

Stres juga dapat disebabkan oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal lebih banyak disebabkan oleh perilaku dan pengharapan dari individu tertentu. Sebab lain adalah faktor eksternal, faktor ini dibagi menjadi dalam dua kategori, yakni tekanan fisik dan tekanan psikologi. Tekanan fisik termasuk minimnya ventilasi udara atau pencahayaan lampu ruangan atau berbagai macam tuntutan fisik lain.

#### **2.1.1.3 Dimensi Stres Kerja**

Pada penelitian ini untuk mengukur stres kerja peneliti menggunakan pendekatan dimensi stres karena dirasa cukup mewakili variabel stres kerja yang diteliti. Berikut ini adalah beberapa dimensi stres yang dijabarkan oleh para ahli. Pertama,

ada Cary Cooper dan Alison Straw yang menyebutkan bahwa gejala stres mencakup:

- a. Gejala fisik.
- b. Gejala stres dalam wujud perilaku.
- c. Gejala intensifikasi watak dalam kepribadian.
- d. Gejala stres di tempat kerja<sup>14</sup>.

Gejala fisik kurang lebih seperti nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa panas, otot-otot tegang, gangguan, pencernaan, sembelit, letih yang tak beralasan, sakit kepala, gelisah. Gejala stres dalam wujud perilaku meliputi perasaan bingung, cemas dan sedih, jengkel, salah paham, tak berdaya, tak mampu berbuat apa-apa, gelisah, gagal, tak menarik, kehilangan semangat, kesulitan dalam berkonsentrasi, berpikir jernih, membuat keputusan; hilangnya kreatifitas, gairah dalam penampilan, serta minat terhadap orang lain. Gejala intensifikasi watak dalam kepribadian seperti hati-hati menjadi cermat yang berlebihan, cemas menjadi lekas panik, kurang percaya diri menjadi rawan, dan penjenjkelan menjadi meledak-ledak. Dan gejala stres di tempat kerja seperti kepuasan kerja rendah, kinerja yang menurun, semangat dan energi hilang, komunikasi tak lancar, pengambilan keputusan jelek, kreatifitas dan inovasi berkurang, bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif.

---

<sup>14</sup> Yulianingsih, *Perbedaan Tingkat Stres Kerja Pada Kebisingan Kurang Dari NAB Dan Lebih Dari NAB Pada Tenaga Kerja Bagian Finishing Dan Assembling Di Pt. Panasonic Gobel Energy Indonesia (PECGI) Bekasi*, 2009, hh. 32-33

Lalu ada Terry Beehr dan John Newman yang mengungkapkan bahwa gejala stres dapat dibagi dalam 3 (tiga) aspek, yaitu:

1. Tanggapan psikologis.
2. Tanggapan fisik.
3. Tanggapan perseptual<sup>15</sup>.

Tanggapan psikologis seperti perasaan cemas, khawatir, takut, tidak senang, perasaan terganggu, dan lepas kendali. Tanggapan fisik seperti rasa lelah jantung, berdebar, rasa sakit dan tekanan darah terganggu. Tanggapan perseptual seperti anggapan dan keyakinan.

Selanjutnya Menurut Braham dalam Handoyo, gejala stres dapat berupa tanda-tanda berikut ini:

1. Fisik.
2. Emosional.
3. Intelektual.
4. Interpersonal.<sup>16</sup>

Fisik, yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi. Emosional, yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-ubah, sedih, mudah

---

<sup>15</sup> Fariat L, *Judging Work Stres differences from Personality Types A and B On Nurses*, 2010, hh. 1-2

<sup>16</sup> Hulaifah, *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Wilayah X Makassar*, 2012, h. 10

menangis dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental. Intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja. Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan, dan mudah menyalahkan orang lain

Lalu ada Stephen P.Robbins dan Timothy A.Judge yang mengelompokkan gejala stres menjadi tiga kategori umum yaitu :

1. Gejala Fisiologis.
2. Gejala Psikologis.
3. Gejala Perilaku<sup>17</sup>.

Gejala fisiologis merupakan gejala awal yang bisa diamati, terutama pada penelitian medis dan ilmu kesehatan. Stres cenderung berakibat pada perubahan metabolisme tubuh, meningkatnya detak jantung dan pernafasan, peningkatan tekanan darah, timbulnya sakit kepala, serta yang lebih berat lagi terjadinya serangan jantung. Dari segi psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan, namun bisa saja muncul keadaan psikologis lainnya, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, suka menunda-nunda. Bukti menunjukkan bahwa

---

<sup>17</sup> *Ibid.*, h. 11



ketika orang ditempatkan dalam pekerjaan dengan tuntutan yang banyak dan saling bertentangan atau dimana ada ketidakjelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab pemegang jabatan, maka stres maupun ketidakpuasan akan meningkat. Gejala Perilaku adalah gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, absensi, kemangkiran, dan tingkat keluarnya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur

Selain itu ada Bisen dan Priya yang mengatakan gejala stres pada individu dapat dilihat dari :

1. Gejala fisik.
2. Gejala emosional.
3. Gejala fisik (kebiasaan)<sup>18</sup>.

Gejala fisik seperti pusing, sakit leher, nyeri punggung, lemah, gangguan perut, kelelahan kronik, nafas cepat / sulit dan tidur terlampau banyak. Gejala emosional seperti depresi, mimpi buruk, sensitif, mudah marah, cemas, perilaku *neurotic*, adanya pikiran untuk bunuh diri, frustrasi, tidak berdaya dan gelisah. Dan gejala fisik (kebiasaan), seperti gigi menggeretak, menggigit jari, makan kompulsif, penggunaan rokok meningkat, mengetuk jari, kehilangan minat pada penampilan fisik, dan peningkatan penggunaan alkohol atau resep obat

---

<sup>18</sup> Lutfiyah, *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Polisi Lalu Lintas*, 2011, h. 25

## 2.1.2 Motivasi Kerja

### 2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Manullang dalam Martoyo untuk menghindari kurang tepatnya menggunakan istilah motivasi, perlu kiranya kita ketahui lebih dahulu tentang beberapa istilah yang mirip dengan pengertian dari :

1. Motif.
2. Motivasi.
3. Motivasi kerja.

Motif disamakan artinya dengan kata-kata motif dorongan, serta alasan, yang dimaksud dengan motif adalah dorongan atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak. Sedangkan motivasi atau *motivation* artinya menimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang dapat menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa *motivation* adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Dan kemudian motivasi kerja, adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau kata lain pendorong semangat ditempat kerja<sup>19</sup>. Jadi sedikit banyak variabel motivasi kerja ini menggunakan pendekatan dari variabel motivasi yang kurang lebih memiliki makna dan pengertian yang sama.

---

<sup>19</sup> Farlen F, *Pengaruh Motivasi kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda)*, 2011, h. 6

Hasibuan menyatakan bahwa “Motivasi adalah sikap kegairahan seseorang untuk mencapai hal yang diinginkan dengan seluruh kemampuannya”<sup>20</sup>. Dalam menentukan perilaku seseorang, motivasi merupakan hal yang sangat penting karena dengan tingginya motivasi yang dimiliki seseorang maka akan dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi, hal ini akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja seorang karyawan.

Menurut Liang Gie dalam Martoyo “Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang menjadi pangsang seseorang melakukan sesuatu atau bekerja”<sup>21</sup>. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substantial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi dimana dia bekerja. Menurut As‘ad motivasi kerja didefinisikan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, oleh sebab itu motivasi biasa disebut sebagai pendorong atau semangat kerja<sup>22</sup>.

Muchlas mendefinisikan motivasi kerja sebagai kemauan untuk berjuang atau berusaha ketingkat yang lebih tinggi menuju terjadinya tujuan organisasi, dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam memenuhi

---

<sup>20</sup> Bimantara, *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank BPD Bali Cabang Tabanan*, 2013, h. 402

<sup>21</sup> Purwanto A.S, *Perbedaan Motivasi Kerja Intrinsik dan Komitmen Organisasi Antara Karyawan Tetap Dengan Karyawan Kontrak Pada Pabrik Es Saripetojo Surakarta*, 2010, h. 10

<sup>22</sup> *Ibid*, h. 10

kebutuhan pribadi<sup>23</sup>. Menurut Marihot Manullang “Motivasi kerja tidak lain dari sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Singkatnya, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja”<sup>24</sup>.

Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, Ernest J. McCormick dalam Mangkunegara mengemukakan bahwa “Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”<sup>25</sup>.

Teori motivasi secara umum dikelompokkan menjadi 2, yaitu teori kepuasan dan teori proses. Teori kepuasan mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jadi pada dasarnya teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak (bersemangat bekerja) untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, maka semakin giat orang itu bekerja.

---

<sup>23</sup> Muchlas Makmuri, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: PT Aditya Media, 2004), h. 131

<sup>24</sup> Manulang M, *Manajemen Personalia* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006), h. 166

<sup>25</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), h. 94

Sedangkan teori proses motivasi pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan, bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu agar dapat bekerja giat sesuai dengan keinginan atasan. Jika bekerja baik saat ini, maka akan diperoleh hasil yang baik untuk hari esok. Karena ego manusia yang selalu menginginkan hasil yang baik-baik saja, maka daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang terkandung dari harapan yang akan diperolehnya pada masa depan.

Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa “motivasi” pada dasarnya adalah kondisi mental seseorang yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian tujuan, kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan<sup>26</sup>. Rangsangan-rangsangan terhadap hal semacam diataslah yang akan menumbuhkan motivasi dalam diri seseorang dan motivasi yang telah tumbuh akan dapat dijadikan motor dan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan motivasi merupakan suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan

---

<sup>26</sup> Martoyo S, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima* (Yogyakarta: Penerbit BPFE Universitas Gajah Mada, 2007), h. 183

mengorganisasikan tingkah lakunya. Dan bila dihubungkan dalam dalam lingkungan kerja artinya motivasi sebagai pendorong bagi para pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi.

#### 2.1.2.2 Dimensi dari Motivasi Kerja

Untuk dimensi dari motivasi kerja pada penelitian ini menggunakan pendekatan dari teori motivasi karena bisa mewakili variabel motivasi kerja dalam penelitian ini. Dimensi pertama yaitu *Herzberg's Two Factors Motivation Theory* atau teori dua faktor milik Herzberg, yang mengatakan individu dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu:

- a. *Maintenance Factor (Hygiene factor)*.
- b. *Motivation Factor (Satisfier factor)*<sup>27</sup>.

*Maintenance Factor (Hygiene factor)* adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Faktor-faktor ini meliputi gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, tunjangan, dan lainnya. *Motivation Factor (Satisfier factor)* adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam

---

<sup>27</sup> Mariyanti S, *Peranan Motivasi Berprestasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Agen yang Bekerja di Kantor Operasional Pondok Gede dan Kalimalang AJB Bumiputera 1912 Cabang Jakarta Timur*, 2007, hh. 8-9

melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, seperti fasilitas yang memadai, penempatan yang tepat, dan lainnya.

Kemudian Maslow dalam Winardi menyatakan:

Motivasi manusia bergantung pada pemenuhan susunan hierarkis kebutuhan. Kebutuhan itu menentukan cara bagaimana orang bertindak laku dan motivasi diri mereka sendiri. Kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi sebelum bergerak ke arah kebutuhan yang lebih tinggi. Ketika masing-masing kebutuhan terpenuhi, kebutuhan selanjutnya dalam hierarki itu segera timbul<sup>28</sup>.

Maslow mencatat lima kategori utama yang dimulai dari kebutuhan tingkat terendah hingga kedalam kategori yang tertinggi.

**Tabel 2.1 Hierarki kebutuhan manusia menurut Maslow**

Kebutuhan Fisiologi (Dasar)	Rasa lapar
	Haus
	Mengantuk
	Sex
Kebutuhan Keamanan (Emosional dan Fisik)	Kemanan
	Perlindungan
	Kehangatan
Kebutuhan Sosial (Persamaan Kelompok)	Kelompok-kelompok pribadi
	Kegiatan-kegiatan sosial
	Pengakuan dari pihak lain
	Cinta
Penghargaan (Diri dan Orang Lain)	Kepercayaan diri
	Prestasi perhatian
	Penghargaan
	Penghormatan
Realisasi Diri (Pemenuhan, Kedewasaan, Kearifan)	Pertumbuhan
	Pengembangan pribadi
	Penyempurnaan

Sumber : Mariyanti dan Meinawati<sup>29</sup>

<sup>28</sup> *Ibid.*, hh. 9-10

<sup>29</sup> *Ibid.*, hh. 9-10

Sama seperti Maslow, Alderfer berpendapat bahwa manusia memiliki kebutuhan yang bertingkat. Menurut Alderfer, kebutuhan manusia terdiri atas 3 (tiga) hierarki, yaitu:

1. *Existence*.
2. *Relatedness*.
3. *Growth*<sup>30</sup>.

*Existence* meliputi kebutuhan fisiologis, keamanan dan keselamatan. *Relatedness*, meliputi kebutuhan untuk berhubungan dan bekerja sama dengan orang lain. *Growth*, meliputi kebutuhan untuk dihargai dan aktualisasi diri. Kebutuhan ini setaraf dengan kebutuhan untuk berkembang dan tanggung jawab.

Kemudian ada David McClelland dalam Sutrisno yang mengemukakan tentang teori motivasi prestasi. Menurut teori ini, ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu:

1. *Need for Achievement*.
2. *Need for Affiliation*.
3. *Need for Power*<sup>31</sup>.

*Need for Achievement* merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu. *Need for Affiliation* merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam

---

<sup>30</sup> Putri, *Analisis Perbedaan Kepuasan Kerja, Motivasi dan Prospek Karier Auditor Berdasarkan Perspektif Gender (Studi Empiris Auditor Eksternal di KAP Jakarta)*, 2010, h. 27

<sup>31</sup> Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), hh. 128-129



hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain. *Need for Power* adalah kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memedulikan perasaan orang lain

### 2.1.3 Komitmen Organisasi

#### 2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Steers dan Porter mendefinisikan “Komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaannya”<sup>32</sup>. Ia berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Mowday dan Porter mendefinisikan komitmen organisasi adalah sebagai kekuatan yang relatif dari individu dalam

---

<sup>32</sup> Purwanto A.S, *op.cit.* h. 23

mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu:

- a. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
- b. Kesiapan dan kesedian untuk berusaha dengan sungguh sungguh atas nama organisasi.
- c. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan didalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi)<sup>33</sup>.

Dibanding dengan keterikatan, komitmen meliputi hubungan yang aktif antara pekerja dengan atasan di mana pekerja tersebut bersedia memberikan sesuatu atas kemauan sendiri agar dapat menyokong tercapainya tujuan organisasi.

Sedangkan Athis dan Jackson berpendapat bahwa “Komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut”<sup>34</sup>. Djati dan Khusaini berpendapat bahwa “Komitmen organisasi bukan hanya kesetiaan pada organisasi, tetapi suatu proses yang berjalan dimana karyawan mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi dan prestasi kerja”<sup>35</sup>. Komitmen organisasi sebagai suatu sikap karyawan, bagaimanapun juga akan menentukan perilakunya sebagai perwujudan dari sikap.

---

<sup>33</sup> *Ibid.*, h. 22

<sup>34</sup> Koesmono, *Pengaruh Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya*, 2007, h. 34

<sup>35</sup> Purwanto A.S, *op.cit.*, h.23

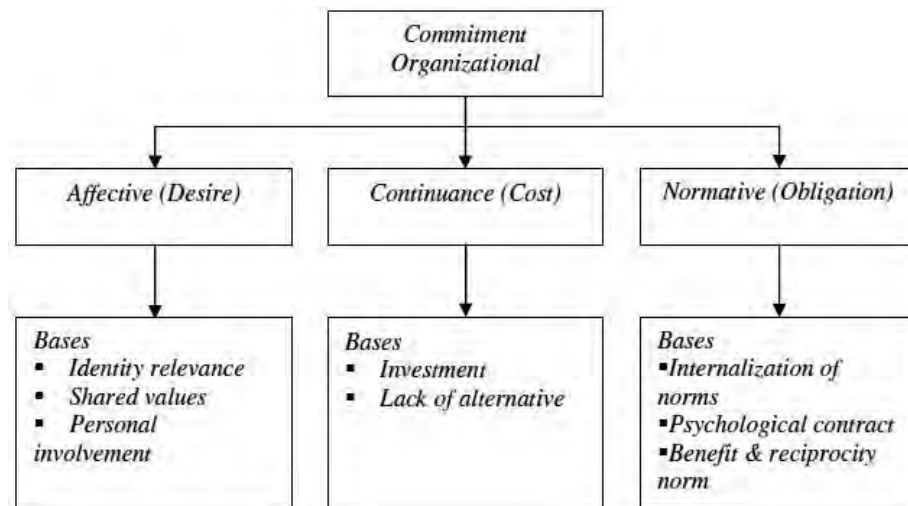
Robbins menyebutkan komitmen dalam organisasi merupakan salah satu sikap kerja, karena ia merefleksikan perasaan seseorang terhadap organisasi di tempat ia bekerja bila ia menyukai organisasi tersebut, ia akan berupaya untuk tetap bekerja di sana. Robbins menyatakan bahwa “Komitmen organisasi adalah suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan”<sup>36</sup>. Jadi komitmen organisasi mendefinisikan unsur orientasi hubungan aktif antara individu dan organisasinya, orientasi hubungan tersebut mengakibatkan pekerja atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu dan sesuatu yang diberikannya itu demi merefleksikan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja.

---

<sup>36</sup> *Ibid.*, hh. 22-23

Meyer dan Herscovitch menggambarkan tiga aspek komitmen organisasional dan faktor-faktor yang mendasarinya, dalam gambar berikut ini<sup>37</sup>:



**Gambar 2.1 Organizational Commitment (Meyer & Herscovitch)**

Sumber: Srimulyani, V.A (2009)

Meyer dan Herscovitch menjelaskan bahwa *Affective Commitment* terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosial (*emotional attachment*). Jadi karena dia memang menginginkan (*want to*). Sedangkan untuk *Continuance Commitment* muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan lain, dengan kata lain, karena dia membutuhkan (*need to*). Dan *Normative Commitment* akan timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada

<sup>37</sup> Srimulyani V.A, *Tipologi dan Antecedent Komitmen Organisasi*, (Jurnal Ilmiah Widya Warta, Vol 33, No 1, 2009)

kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Jadi karena dia merasa berkewajiban (*ought to*).

Allen dan Meyer juga menegaskan bahwa seseorang bisa mempunyai pemahaman yang lebih bagus mengenai hubungan karyawan dengan organisasi ketika ke tiga bentuk komitmen dipertimbangkan bersama-sama<sup>38</sup>. Komitmen organisasi seperti di atas ditandai dengan kesediaan karyawan untuk terjun dan terlibat dalam organisasi, bekerja dan berupaya untuk kemajuan organisasi, memberikan tenaga, pikiran, ide, dan waktu agar organisasi berkembang dan mencapai kemajuan, memberikan informasi-informasi positif tentang organisasi kepada orang lain di luar organisasi, menonjolkan kelebihan-kelebihan organisasi dan merasa bangga menjadi anggota organisasi, serta memiliki pemikiran untuk tetap berada dalam organisasi, merasa akan menemukan masalah dan hambatan jika keluar dari organisasi. Sedangkan mereka-mereka yang tidak memiliki komitmen organisasi akan memiliki persepsi-persepsi sebaliknya dari unsur-unsur di atas.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan wujud identifikasi diri dan sikap yang di dalamnya mencangkup kebanggaan anggota,

---

<sup>38</sup> Baihaqi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta)*, 2010, h. 43

kesetiaan anggota, dan kemauan anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien demi mempertahankan keanggotaannya.

#### **2.1.3.2 Dimensi dari Komitmen Organisasi**

Komitmen berarti keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Variabel ini dapat diukur dengan indikator kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan. Konsep yang dikemukakan oleh Lincoln, Neale dan Noetheraft dimana memberikan tiga indikator untuk konsep komitmen ini memang sangat komprehensif, yaitu :

1. Kemauan karyawan.
2. Kesetiaan karyawan.
3. Kebanggaan karyawan.

Kemauan karyawan adalah suatu upaya niat baik karyawan untuk berinisiatif dalam menekuni bidang pekerjaannya. Kesetiaan karyawan adalah bentuk dari loyalitas karyawan guna menunjukkan jati dirinya dalam upaya turut mengembangkan organisasi dimana karyawan bekerja. Kebanggaan karyawan adalah suatu bentuk totalitas kerja atau prestasi secara maksimal dalam upaya menunjukkan bahwa hasil kerjanya sudah mencapai kualitas yang baik atau optimal. Ketiga hal tersebut merupakan indikasi bahwa

seorang karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi. Dari ketiga hal tersebut, maka dapat dilakukan pengukuran terhadap komitmen karyawan.

Kemudian ada Allen dan Meyer yang mengklasifikasikan komitmen organisasional ke dalam tiga dimensi, yaitu:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*)
2. Komitmen *continuance* (*continuance commitment*)
3. Komitmen normatif (*normative commitment*).

Komitmen afektif (*affective commitment*) yaitu keterlibatan emosi pekerja terhadap organisasi. Komitmen ini dipengaruhi dan atau dikembangkan apabila keterlibatan dalam organisasi terbukti menjadi pengalaman yang memuaskan. Organisasi memberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan dengan semakin baik atau menghasilkan kesempatan untuk mendapatkan *skill* yang berharga. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*) yaitu keterlibatan komitmen berdasarkan biaya yang dikeluarkan akibat keluarnya pekerja dari organisasi. Komitmen ini dipengaruhi dan atau dikembangkan pada saat individu melakukan investasi. Investasi tersebut akan hilang atau berkurang nilainya apabila individu beralih dari organisasinya. Komitmen normatif (*normative commitment*) yaitu keterlibatan perasaan pekerja terhadap tugas-tugas yang ada di organisasi. Komitmen normative dipengaruhi dan atau dikembangkan sebagai hasil dari internalisasi tekanan normatif untuk melakukan tindakan tertentu, dan menerima

keuntungan yang menimbulkan perasaan akan kewajiban yang harus dibalas<sup>39</sup>.

Pendapat lain dikemukakan oleh Mowday *et.al.* dalam Boon dan Arumugam terdapat tiga faktor utama untuk melihat komitmen organisasi suatu individu, yaitu:

1. Keyakinan dan penerimaan yang kuat oleh individu terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Kesiediaan untuk berupaya lebih keras demi mencapai tujuan organisasi
3. Keinginan kuat tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.<sup>40</sup>

## 2.2 Review Penelitian Terdahulu

### 1. Dwi Rizqi Annisa dalam penelitiannya yang berjudul “Perbedaan Tingkat Stres Antara Karyawan Produksi dan Karyawan Non Produksi PT. Bara Jaya Energy Site Bantuas”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan tingkat stres antara karyawan produksi dan karyawan non produksi. Stres yang dimaksud adalah stres yang terjadi disebuah tempat kerja yang biasa disebut stres kerja. Subjek penelitian adalah karyawan PT. Bara Jaya Energy dengan jumlah 158 orang terdiri dari 79 orang karyawan produksi dan 79 orang karyawan non produksi. Penelitian ini diterdiri atas satu variabel, yaitu stres kerja. Pengumpulan data menggunakan metode skala, dengan alat ukur skala stres kerja yang terdiri dari 32 butir pernyataan. Teknik analisis data menggunakan *t-test*, dengan bantuan program statistik

---

<sup>39</sup> *Ibid.*, hh. 45-46

<sup>40</sup> *Ibid.*, hh. 43-44



SPSS versi 13. Dari hasil penelitian diperoleh nilai  $t = -2.795$  dan nilai  $p = 0.006$  ( $p < 0.05$ ) dan nilai *mean* untuk karyawan produksi sebesar 67.15 sedangkan pada karyawan non produksi sebesar 63.03. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkat stres antar karyawan produksi dan karyawan non produksi.

**2. Elma Anjani, dalam penelitiannya yang berjudul “Perbedaan Stres Kerja Antara Perawat Departemen Kritis Dengan Departemen Medikal Bedah Rumah Sakit Advent Bandung”.**

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran tentang perbedaan stres kerja perawat di departemen kritis dengan departemen medikal bedah RSAB. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif komperatif tentang stres kerja perawat. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah 60 perawat tamatan yang telah bekerja kurang dari dua tahun di departemen kritis dan medikal bedah RSAB. Sampel dalam penelitian ini adalah 40 perawat yang terdiri dari 20 perawat departemen kritis dan 20 perawat departemen medikal bedah. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk kuesioner terdiri dari 30 pernyataan tentang stres kerja perawat yang diadopsi dari Pitaloka (2010:5). Hasil penelitian menunjukkan bahwa para perawat di departemen kritis memiliki stres kerja yang rendah. Para perawat di departemen medikal bedah cukup memiliki stres kerja. Tidak ada perbedaan stres kerja perawat di departemen kritis dengan departemen medikal bedah.

**3. Niar Tri Yulianingsih, dalam penelitiannya yang berjudul “Perbedaan Tingkat Stres Kerja Pada Kebisingan Kurang Dari NAB Dan Lebih Dari NAB Pada Tenaga Kerja Bagian Finishing Dan Assembling Di Pt. Panasonic Gobel Energy Indonesia (PECGI) Bekasi”**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan tingkat stres kerja pada kebisingan kurang dari NAB dan lebih dari NAB pada tenaga kerja bagian *Finishing* dan *Assembling* di PT. PECGI Bekasi. Penelitian ini bersifat Observasional Analitik, yaitu menjelaskan adanya pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara *Purposive Random Sampling*, yaitu pemilihan sekelompok subjek dengan jumlah yang telah ditentukan terlebih dahulu berdasarkan ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri atau sifat-sifat populasi secara acak. Sampel yang diambil berjumlah 8 orang untuk masing – masing kelompok sampel. Penelitian dilakukan pada bagian *Finishing* dan *Assembling* di PT. PECGI Bekasi. Hasil pengukuran kebisingan dinyatakan dalam dB(A). Bagian *Finishing* : 74 dB(A) dan bagian *Assembling* : 94,9 dB(A). Hasil analisa Uji *T-Paired* terhadap tingkat stres kerja dengan menggunakan parameter kuesioner stres kerja sebanyak 40 item pertanyaan ternyata pada bagian *Finishing* yang kebisingannya kurang dari NAB dan *Assembling* yang kebisingannya lebih dari NAB menunjukkan adanya perbedaan yang bermakna pada taraf

signifikan 95% dengan nilai  $p = 0,01$  pada bagian *Assembling* dan nilai  $p = 0,03$  pada bagian *Finishing*. Berdasarkan hasil analisa tenaga kerja di PT. PECGI Bekasi. dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja akibat faktor kebisingan di bagian *Finishing* lebih rendah dari pada *Assembling*. Dapat disarankan untuk kebisingan bagian *Assembling* perlu diberi peredam terhadap sumber bising.

**4. Nina Oktaviani, dalam penelitiannya yang berjudul “Perbedaan Tingkat Stres Kerja Antara Tenaga Kerja Yang Dirotasi Dengan Yang Tidak Dirotasi Di PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia, Bekasi”**

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan tingkat stres kerja antara tenaga kerja yang dirotasi dengan yang tidak dirotasi pada bagian *Total Inspections* dan *Blister* di PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia Bekasi. Penelitian ini menggunakan metode observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti adalah 30 orang (15 orang *Total Inspections* dan 15 orang *Blister*) yang harus sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditetapkan sebelumnya, antara lain : tenaga kerja wanita, usia 18-50 tahun, masa kerja >6 bulan, pendidikan minimal SLTA dan tidak sedang menstruasi. Pengukuran stres kerja ini menggunakan kuesioner dengan jumlah pertanyaan sebanyak 30. Dari hasil pengisian kuesioner tersebut diperoleh data sebanyak 73,33% sampel di *Total Inspections* mengalami stres kerja dan 46,67% saja sampel di *Blister* yang mengalami stres kerja.

Hasil uji statistik *independent t-test* juga menunjukkan ada perbedaan stres kerja yang signifikan antara yang dirotasi (*Blister*) dengan yang tidak dirotasi (*Total Inspections*) dengan nilai  $p=0,037$ . Kesimpulan dari penelitian ini adalah ada perbedaan tingkat stres kerja antara tenaga kerja yang dirotasi dengan yang tidak dirotasi di PT. PECGI Bekasi.

**5. Arisman Sahat S.S, dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Perbedaan Motivasi kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak (Studi Pada Karyawan Hotel Sahid Raya Yogyakarta)”.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) bagaimana motivasi kerja karyawan tetap dan karyawan kontrak, (2) adakah perbedaan secara signifikan motivasi kerja karyawan tetap dan karyawan kontrak yang bekerja di Hotel Sahid Raya Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) telaah/ kajian literatur, (2) penyebaran kuesioner, dan (3) analisis data dengan menggunakan *analisis persentase, analisis rata-rata hitung (arithmetic mean)* dan *uji t (t-test)*.

Ada dua macam temuan yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah: *Pertama*, motivasi kerja karyawan tetap yang bekerja di Hotel Sahid Raya Yogyakarta adalah tinggi, sedangkan motivasi kerja karyawan kontrak yang bekerja di Hotel Sahid Raya Yogyakarta adalah sedang. *Kedua*, terdapat perbedaan secara signifikan motivasi kerja karyawan tetap dan karyawan kontrak yang bekerja di Hotel Sahid Raya Yogyakarta berdasarkan kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri.

**6. Annisa Tahta Putri, dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Perbedaan Kepuasan Kerja, Motivasi dan Prospek Karir Auditor Berdasarkan Perspektif Gender (Studi Empiris Auditor Eksternal di KAP Jakarta)”**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan kepuasan kerja, motivasi dan prospek karir auditor pria dan wanita di kantor akuntan publik Jakarta. Subjek dalam penelitian ini adalah auditor-auditor yang bekerja di kantor akuntan publik Jakarta. Penelitian ini menggunakan sampel 62 auditor, terdiri dari 47 auditor pria dan 15 auditor wanita. Pengumpulan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *convenience sampling* dan untuk menguji hipotesis digunakan alat analisis *t-test* dengan tingkat signifikansi 5% dan dilakukan pengujian tambahan untuk melakukan uji *variance* dengan menggunakan alat uji *Levene's Test* (Uji F) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja, motivasi dan prospek karir antara auditor pria dan auditor wanita yang bekerja di kantor akuntan publik di Jakarta.

**7. Avisina Surya Purwanto, dalam penelitiannya yang berjudul “Perbedaan Motivasi Kerja Intrinsik dan Komitmen Organisasi Antara Karyawan Tetap Dengan Karyawan Kontrak Pada Pabrik Es Saripetojo Surakarta.”**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan motivasi kerja intrinsik dan komitmen organisasi antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak, serta mengetahui tingkat motivasi kerja

intrinsik dan komitmen organisasi antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak. Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan Pabrik Es Saripetojo Surakarta yang berjumlah 77 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah uji t (*independent sample t-test*) dengan bantuan komputer program SPSS for MS windows versi 16. Berdasarkan analisis data, untuk motivasi kerja intinsik dari hasil uji t, diperoleh *equal variances assumed* F hitung = 0.343; p (sig)= 0, 560. Oleh karena  $p > 0,05$ , maka kedua varians populasi dianggap homogen atau sama. Sedangkan uji t menunjukkan hasil *equal variances assumed* adalah t hitung = 5.107 dan p Sig. (2-tailed) 0,000. Oleh karena  $p < 0,05$ , maka rata-rata kedua populasi tidak sama, terbukti bahwa terdapat perbedaan motivasi intrinsik yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak di Pabrik Es Saripetojo Surakarta. Sedangkan untuk komitmen organisasi diperoleh *equal variances assumed* F hitung = 3.581; p (sig)= 0,062. Oleh karena  $p > 0,05$ , maka kedua varians populasi dianggap homogen atau sama. Sedangkan uji t menunjukkan hasil *equal variances assumed* adalah t hitung = 3.093 dan p Sig. (2-tailed) 0,003. Oleh karena  $p < 0,05$ , maka rata-rata kedua populasi tidak sama, terbukti bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasi yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak di Pabrik Es Saripetojo Surakarta.

**8. Robertus Arendra Dewanto dalam penelitiannya yang berjudul “Perbedaan Tingkat Komitmen Organisasi Pegawai tetap dan**

**Pegawai Kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Klaten.”**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan komitmen organisasi antara pegawai tetap dan kontrak pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Klaten. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat perbedaan tingkat komitmen organisasi antara pegawai tetap dan pegawai kontrak pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Klaten. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Klaten, baik dengan status karyawan tetap maupun karyawan kontrak. Metode pengumpulan data menggunakan skala komitmen. Teknik analisis data yang digunakan adalah t-test. Berdasarkan hasil t-test diperoleh koefisien perbedaan (nilai t) sebesar 2,570 dengan signifikansi 0,014 ( $p < 0,05$ ). Hal ini berarti membuktikan bahwa ada perbedaan tingkat komitmen organisasi antara pegawai tetap dan pegawai kontrak pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Klaten. Rerata komitmen organisasi pegawai tetap (Mean : 73,2) lebih tinggi dibandingkan rerata komitmen organisasi pegawai kontrak (Mean : 65,4).

9. **Wahyu Safitri Indra Putri, dkk. dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Perbedaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Status Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Kobexindo Tractors Tbk. Representative Office Bengkulu)”**

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisis perbedaan status karyawan yang meliputi karyawan kontrak dan karyawan tetap terhadap komitmen organisasi. Metode yang digunakan adalah metode komparatif. Penelitian ini terdiri dari variabel status karyawan kontrak dengan variabel status karyawan tetap terhadap variabel komitmen organisasi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa karyawan kontrak menunjukkan komitmen yang rendah terhadap perusahaan dan karyawan tetap menunjukkan komitmen yang baik terhadap perusahaan. Perbedaan komitmen organisasi antara karyawan kontrak dan karyawan tetap adalah perbedaan perjanjian kerja yang dilakukan oleh seluruh karyawan terhadap perusahaan yaitu karyawan terikat dengan perusahaan melalui PKWT atau PKWTT. Perusahaan sebaiknya berupaya untuk selalu menumbuhkan komitmen dari seluruh karyawan agar bisa memiliki komitmen yang baik meskipun masih berstatus karyawan kontrak.

**10. Devi Setiawati dalam penelitiannya yang berjudul “Perbedaan Komitmen Kerja Berdasarkan Orientasi Peran Gender”**

Penelitian ini dilakukan terhadap 91 karyawan yang bekerja pada bidang manajemen. Selanjutnya diperoleh data bahwa terdapat 28 orang subjek yang termasuk kategori orientasi peran gender feminin dan 24 orang subjek memiliki orientasi peran gender maskulin, sedangkan sisanya, yaitu 39 orang subjek tidak termasuk dalam dua kelompok tersebut. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner untuk selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Berdasarkan hasil



analisis data yang dilakukan dengan menggunakan Uji Mann-Whitney, diperoleh nilai  $Z = -1.800$  dan nilai asymp. sig. (2 tailed) adalah sebesar 0.072. Selanjutnya dikarenakan penelitian ini sudah mengarah pada satu titik, maka disarankan untuk menghitung onetailed probability dengan cara membagi dua skor probabilitas two-tailed. Dengan demikian, maka skor probabilitas one-tailed pada penelitian ini adalah sebesar 0.036 ( $p < 0.05$ ). Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan komitmen kerja secara signifikan antara subjek dengan kecenderungan orientasi peran gender feminin dan maskulin pada karyawan yang bekerja di bidang non-tradisional.

**Tabel 2.2 Matriks Penelitian Terdahulu**

<i>No</i>	<i>Pengarang</i>	<i>Judul</i>	<i>Hasil Uji</i>	<i>Variabel</i>		
				<i>SK</i>	<i>MK</i>	<i>KO</i>
1	Dwi Rizqi Annisa	Perbedaan Tingkat Stres Antara Karyawan Produksi dan Karyawan Non Produksi PT. Bara Jaya Energy Site Bantuas (2013)	Terdapat perbedaan tingkat stres. Karyawan produksi lebih tinggi	X		
2	Elma Anjani	Perbedaan Stres Kerja Antara Perawat Departemen Kritis Dengan Departemen Medikal Bedah Rumah Sakit Advent Bandung (2013)	Tidak terdapat perbedaan stres kerja	X		
3	Niar Tri Yulianingsih	Perbedaan Tingkat Stres Kerja Pada Kebisingan Kurang Dari NAB Dan Lebih Dari NAB Pada Tenaga Kerja Bagian Finishing Dan Assembling Di PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia (PECGI) Bekasi (2009)	Terdapat perbedaan tingkat stres kerja, bagian finishing lebih rendah dari bagian assembling	X		

4	Nina Oktaviani	Perbedaan Tingkat Stres Kerja Antara Tenaga Kerja Yang Dirotasi Dengan Yang Tidak Dirotasi Di PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia, Bekasi (2009)	Terdapat perbedaan tingkat stres kerja, pegawai yang terkena rotasi memiliki tingkat stres lebih rendah	X		
5	Arisman Sahat S.S	Perbedaan Motivasi Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak (Studi Pada Karyawan Hotel Sahid Raya Yogyakarta) (2010)	Terdapat perbedaan motivasi kerja		X	
6	Avisina Surya Purwanto	Perbedaan Motivasi Kerja Intrinsik dan Komitmen Organisasi Antara Karyawan Tetap Dengan Karyawan Kontrak Pada Pabrik Es Saripetojo Surakarta (2010)	Terdapat perbedaan motivasi intrinsik dan komitmen organisasi		X	
7	Annisa Tahta Putri	Analisis Perbedaan Kepuasan Kerja, Motivasi dan Prospek Karir Auditor Berdasarkan Perspektif Gender (Studi Empiris Auditor Eksternal di KAP Jakarta) (2010)	Tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja, motivasi dan prospek karir		X	X
8	Selvi Widayari	Analisis Perbedaan Komitmen Organisasional, Komitmen Profesional, Motivasi, Kesempatan Kerja dan Kepuasan kerja Antara Auditor Pria Dan Wanita (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Semarang) (2004)	Tidak terdapat perbedaan komitmen organisasi dan motivasi		X	X
9	Wahyu Safitri Indra Putri, dkk.	Analisis Perbedaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Status Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Kobexindo Tractors Tbk. Representative Office Bengkulu) (2014)	Terdapat perbedaan komitmen organisasi.			X
10	Robertus Arendra	Perbedaan Tingkat Komitmen Organisasi	Terdapat perbedaan			X

	Dewanto	Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Klaten (2008)	komitmen organisasi			
--	---------	---	---------------------	--	--	--

Sumber : Data diolah oleh Peneliti. 2015

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Setelah mempelajari teori-teori yang mendukung variabel yang akan diteliti, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menggunakan variabel stres kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi yang akan di uji bedakan kepada pegawai bagian produksi dan non produksi di PT. ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia.

Stres biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Menurut Marc J. Scharbracq “Stres kerja adalah sebuah respon terhadap hilangnya kendali terhadap kinerja kita. Selanjutnya stres kerja diartikan sebagai tekanan yang terjadi ketika kita harus mengerjakan sesuatu yang tidak ingin kita kerjakan”<sup>41</sup>.

Selain stres kerja, motivasi juga menjadi faktor penentu tinggi atau rendahnya produktivitas seseorang. Motivasi berasal dari kata latin, yakni *"movere"* yang artinya menggerakkan (*to move*). Muchlas menyatakan “Motivasi adalah kemauan untuk berjuang atau berusaha ketingkat yang lebih tinggi menuju terjadinya tujuan organisasi dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam memenuhi kebutuhan

---

<sup>41</sup> Lindawati R.D, *op. cit.* h. 2

pribadi”<sup>42</sup>. Dari berbagai pandangan tentang motif dan motivasi dapat disimpulkan bahwa motif adalah faktor intern yang membangunkan, mengarahkan dan mengintegrasikan tingkah laku seseorang, sedangkan motivasi adalah suatu istilah yang dipergunakan untuk keseluruhan fenomena yang melibatkan tingkah laku individu sebagai hasil suatu rangsang atau motif.

Selain stres kerja dan motivasi, faktor komitmen organisasi juga penting untuk dimiliki oleh pegawai pada saat ini. Menurut Robbins “Komitmen organisasi itu sendiri didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu serta tujuan-tujuannya, berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut”<sup>43</sup>. Komitmen organisasional adalah suatu nilai personal, dimana seringkali komitmen organisasional mengacu kepada loyalitas para pegawai terhadap perusahaan atau terhadap perusahaan.

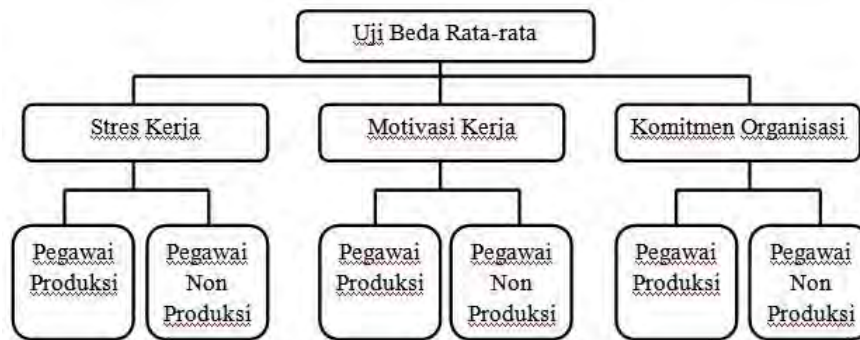
Perbedaan tipe pekerjaan yang dibebankan pada bagian produksi dan non produksi dapat menimbulkan permasalahan terkait stres kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi, yang pada akhirnya akan berimbas kepada perusahaan itu sendiri. Setiap pegawai pada bagian produksi dan non produksi tentu memiliki kendala masing-masing dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari. Namun adanya perbedaan tipe pekerjaan tersebut tidak bisa membuktikan bahwa salah satu pihak lebih baik dari yang lain, itu semua tergantung tempat, waktu dan fenomena itu sendiri.

---

<sup>42</sup> Muchlas Makmuri, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: PT Aditya Media, 2004), h. 131

<sup>43</sup> Purwanto A.S, *op.cit.*, h.23

Berdasarkan pokok pikiran diatas maka diperoleh kerangka konseptual sebagai berikut :



**Gambar 2.2 Kerangka Konseptual**

Sumber : Data diolah oleh peneliti. 2015

## 2.4. Hipotesis

Menurut Purwanto dan Sulistyastuti “Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu kebenarannya) sehingga harus diuji secara empiris”<sup>44</sup>. Dugaan maupun kesimpulan sementara yang masih ada kemungkinan benar atau salah, maka harus diuji kebenarannya agar menghasilkan informasi yang benar dan bermanfaat. Dalam suatu penelitian, hipotesis merupakan arah atau pedoman untuk membatasi variabel yang digunakan.

Berdasarkan perumusan masalah, ada 3 (tiga) hipotesis yang ditetapkan, yaitu sebagai berikut :

<sup>44</sup> Purwanto, *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial* (Yogyakarta: Gaya Media, 2011), h. 137

*Hipotesis 1 :*

Ho : Stres kerja antara karyawan bagian produksi dan non produksi di PT. ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia identik.

Ha : Stres kerja antara karyawan bagian produksi dan non produksi di PT. ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia tidak identik.

*Hipotesis 2 :*

Ho : Motivasi kerja antara karyawan bagian produksi dan non produksi di PT. ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia identik.

Ha : Motivasi kerja antara karyawan bagian produksi dan non produksi di PT. ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia tidak identik.

*Hipotesis 3 :*

Ho : Komitmen organisasi antara karyawan bagian produksi dan non produksi di PT. ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia identik.

Ha : Komitmen organisasi antara karyawan bagian produksi dan non produksi di PT. ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia tidak identik.

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian**

##### **3.1.1 Profil PT. ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia**

PT. ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia merupakan satu-satunya pemurnian emas dan perak di Indonesia. Pertama kali didirikan pada tahun 1930 oleh seorang pedagang emas bernama RT Braakensiek dengan lokasi berpindah-pindah. Lalu pada tahun 1937 mulai menetap di Jalan Gajah Mada No. 84, Jakarta Pusat dan mulai memurnikan emas rongsok dan hasil tambang dari Bengkulu dan Cikotok. Tahun 1949 menjadi perusahaan legal yang bernama NV EssaiEUR en Affinage Bedrijf v/h RT Braakensiek. Kemudian pada tahun 1957 perusahaan tersebut diambil alih oleh Bank Industri Negara dan berubah nama menjadi PT Logam Mulia (Logam Mulia Ltd).

Pada tanggal 1 Januari 1961 sesuai PP No.281/1961, statusnya berubah menjadi PN Logam Mulia. Tanggal 31 Desember 1974 berdasarkan PP No.320/1974 berubah menjadi salah satu unit produksi dari PT Aneka Tambang (persero) yang kemudian disebut Unit Pengolahan dan Pemurnian Logam Mulia (Precious Metal Refinery) dan sejak 1 April 1979 perusahaan pindah dari Jalan Gajah Mada ke Pulo Gadung Jakarta Timur, hingga saat ini.

Bisnis utama Logam Mulia bergantung langsung pada suplai dari beberapa perusahaan tambang nasional dan unit bisnis tambang emas pongkor. Maksimum kapasitas produksi Logam Mulia itu sendiri sekitar 60 ton emas dan 250 ton perak pertahun. Dari kapasitas maksimum tersebut, kini hanya digunakan sekitar 60% dari keseluruhan dan masih berusaha untuk meningkatkan dari tambang emas baru atau tambang tradisional.

PT. ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia memiliki pengakuan dari LBMA (*London Bullion Market Association*) dan termasuk dalam *Good Delivery List of Acceptable Refiners of Gold Bars* sejak 1 Januari 1999. Dalam menjalankan organisasinya, karakteristik kunci PT. ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia adalah terintegrasinya antara *core business*-nya yang meliputi *Refining, Manufacturing, Trading, dan Assaying*.

### **3.1.2. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan pada PT. ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia yang bertempat di Jalan Raya Bekasi Km. 18, Pulogadung, Jakarta 13210. Penelitian mulai dilakukan sejak bulan Januari 2015.

### **3.2. Metode Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode komparatif yang bertujuan untuk mengetahui perbandingan besaran nilai tiap variabel pada masing-



masing sampel. Menurut Sugiyono, metode penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan<sup>45</sup>. Metode ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **3.3. Sumber Data, Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Sumber Data**

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi perbedaan stres kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi pegawai PT. ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia bagian produksi dan non produksi. Oleh karena itu sumber data yang diperlukan adalah pegawai PT. ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia bagian produksi dan non produksi.

#### **3.3.2. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah sekelompok orang, peristiwa atau hal-hal menarik dimana peneliti memiliki keinginan untuk menginvestigasi hal tersebut. Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi. Hal tersebut terdiri atas beberapa anggota yang dipilih dari populasi. Populasi

---

<sup>45</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas, 2003), h. 14

dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia pada bagian produksi dan non produksi.

Sedangkan sampel adalah sebagian anggota dari populasi yang bisa mewakili karakteristik populasi dalam penelitian. Menurut Hair, Black, Babin, dan Anderson mengenai sampel secara umum dalam penelitian lebih besar dari 100<sup>46</sup>. Kemudian Roscoe dalam Uma Sekaran memberikan pedoman penentuan jumlah sampel, antara lain

1. Sebaiknya ukuran sampel di antara 30 s/d 500 elemen.
2. Jika sampel dipecah lagi ke dalam subsampel (kategori berbeda) jumlah minimum subsampel harus 30.
3. Pada penelitian multivariate ukuran sampel harus beberapa kali lebih besar (10 kali) dari jumlah variabel yang akan dianalisis<sup>47</sup>.

Dengan demikian berdasarkan kaidah-kaidah penentuan populasi dan jumlah sampel tersebut dalam penelitian ini harus memiliki minimum sampel 10x jumlah variabel ( $10 \times 3 = 30$ ) untuk masing-masing kategori sampel dan total keduanya lebih dari 100 sampel. Oleh karena itu peneliti memutuskan untuk menggunakan sampel sebesar 60 untuk masing-masing kategori sampel dan total 120 untuk 2 kategori sampel, dengan deskripsi sampel sebagai berikut :

1. Pegawai produksi (Satuan kerja *Refining, Manufacturing* dan *Business Development & Engineering*) dengan jumlah 60 orang.

---

<sup>46</sup> Hair et.al, *Multivariate data Analysis. Seventh Edition* (Pearson Prentice Hall, 2009), h. 102

<sup>47</sup> Uma Sekaran, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis* (Jakarta: Salemba Empat, 2006), h. 31

2. Pegawai non produksi (Satuan kerja *Quality Control, Finance, Human Resource, Corporate Social Responsibility & General Affair, Marketing* dan *Procurement & Material Management*) dengan jumlah 60 orang.

### **3.4. Operasionalisasi Variabel Penelitian**

#### **3.4.1. Variabel Penelitian**

Variabel Penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya<sup>48</sup>. Variabel dalam penelitian ini berjumlah 3 (tiga) variabel, yaitu stres kerja motivasi kerja dan komitmen organisasi. Berikut ini terdapat penjelasan untuk masing-masing variabel

---

<sup>48</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)* (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 60

**Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Stres Kerja**

<b>Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item</b>	<b>Skala</b>
<b>Stres Kerja</b> , gejala stres kerja dapat di bagi dalam 3 (tiga) aspek, yaitu gejala psikologis, gejala psikis dan perilaku. Carry Cooper & Alison Straw (1995), Beehr & Newmann (1999), Braham (2001), Robbins & Timothy (2008) dan Bisen & Priya (2010)	1. Gejala Psikologis	Kecemasan, ketegangan	1	Interval
		Bingung, marah, sensitif	2	
		Komunikasi tidak efektif	3	
		Kebosanan	4	
		Kehilangan daya konsentrasi	5	
		Kehilangan spontanitas dan kreativitas	6	
	2. Gejala Fisik	Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah	7	Interval
		Mudah lelah secara fisik	8	
		Lebih sering berkeringat	9	
		Bermasalah dengan tidur (Baik kekurangan atau kelebihan)	10	
	3. Gejala Perilaku	Menunda ataupun menghindari pekerjaan/tugas	11	Interval
		Penurunan prestasi dan produktivitas	12	
		Meningkatnya frekuensi absensi	13	
		Perubahan nafsu makan	14	
		Penurunan kualitas hubungan interpersonal	15	

Sumber: Data diolah oleh peneliti. 2015

**Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja**

<b>Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item</b>	<b>Skala</b>
<b>Motivasi Kerja,</b> dalam melaksanakan pekerjaannya seorang pekerja dipengaruhi dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu <i>Maintenance Factor (Hygiene Factor)</i> dan <i>Motivation Factor (Satisfier Factor)</i> . Maslow (2004), Herzberg (2007) dan Adelfer (2010)	1. <i>Maintenance Factor (Hygiene Factor)</i>	Gaji	16	Interval
		Tunjangan	17	
		Kondisi lingkungan kerja	18	
		Kepastian pekerjaan	19	
		Supervisi yang baik	20	
		Partner kerja yang saling mendukung	21	
	2. <i>Motivation Factor (Satisfier Factor)</i>	Fasilitas yang memadai	22	Interval
		Penempatan yang tepat	23	
		Pekerjaan yang cocok	24	
		Pujian dari atasan atau rekan	25	
		Pengembangan kualitas diri	26	
		Selalu ingin berprestasi	27	

Sumber : Data diolah oleh peneliti. 2015

**Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Komitmen Organisasi**

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
<b>Komitmen Organisasi,</b> suatu keadaan emosional individu dalam mengidentifikasi diri dengan nilai-nilai, aturan dan tujuan organisasi serta keinginan untuk memelihara keanggotaanya dalam organisasi, yang tercermin dalam tiga dimensi komitmen organisasi yaitu afektif, normatif, dan berkelanjutan. Lincoln (1990), Allen & Meyer (1990) dan Mowday (2006)	Komitmen Afektif <i>(Affective Commitment)</i>	Hubungan secara emosional dengan organisasi	28	Interval
		Menikmati tugas dan pekerjaan	29	
		Keterlibatan diri dalam organisasi	30	
	Komitmen Berkelanjutan <i>(Continuance Commitment)</i>	Kebutuhan yang tinggi akan gaji	31	Interval
		Kecintaan terhadap organisasi	32	
		Kekhawatiran jika meninggalkan organisasi	33	
	Komitmen Normatif <i>(Normative Commitment)</i>	Kewajiban untuk tetap tinggal pada organisasi	34	Interval
		Rasa enggan untuk meninggalkan organisasi	35	
		Tanggung jawab atas pekerjaan	36	

Sumber: Data diolah oleh peneliti. 2015

### 3.5. Skala Pengukuran

Skala pengukuran menggunakan skala interval dengan skala peringkat menggunakan skala likert. Skala interval merupakan skala pengukuran yang menyatakan peringkat dan jarak konstruk dari yang diukur. Dengan kata lain, skala interval tidak hanya menyatakan ukuran preferensi, tetapi juga

mengukur jarak antara pilihan yang satu dengan lainnya<sup>49</sup>. Skala Likert (*Method of Summated Rating*) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi dari individu atau kelompok tentang fenomena sosial. Fenomena sosial ini disebut variabel penelitian yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti. Menurut Sugiyono untuk analisis kuantitatif jawaban tersebut dapat diberi skor. Jawaban positif diberi nilai terbesar hingga jawaban negatif diberi nilai terkecil.<sup>50</sup>

**Tabel 3.4 Bobot Skala Likert**

Pilihan Jawaban	Bobot Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Data diolah oleh peneliti. 2015

### 3.6 Prosedur Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder.

#### a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden (objek penelitian). Data primer dapat diperoleh melalui kuesioner, observasi dan test. Data primer dapat didefinisikan sebagai data yang

<sup>49</sup> Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Jakarta: Salemba Empat, 2013), h. 56

<sup>50</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 136

dikumpulkan dari sumber-sumber asli untuk tujuan tertentu<sup>51</sup>. Data primer biasanya tidak tersedia dalam bentuk yang sudah dikompilasi, sehingga merupakan tugas peneliti untuk mengumpulkannya dengan cara yang paling efisien dan dalam format yang bermanfaat bagi tujuan pengambilan keputusan.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui data yang telah diteliti dan dikumpulkan oleh pihak lain yang berkaitan dengan permasalahan penelitian<sup>52</sup>. Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan. Sifat dan nilai dari data sekunder harus dievaluasi terlebih dahulu sebelum data tersebut dipergunakan untuk pengambilan keputusan. Kriteria untuk evaluasi data sekunder antara lain ketepatan waktu, relevansi dan akurasi data.

### 3.7 Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis kuantitatif dengan menggunakan Uji T dua variabel bebas untuk melakukan komparasi dua (2) sampel yang tidak saling berkaitan.

#### 3.7.1 Uji Instrumen

##### 3.7.1.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen dengan

---

<sup>51</sup> Sunyoto D, *Metode dan Instrumen Penelitian (Untuk Ekonomi dan Bisnis)* (Yogyakarta: CAPS, 2013), h. 10

<sup>52</sup> *Ibid.*, hh. 10-11



tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian<sup>53</sup>. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05 dengan rumus:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

$r$  = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

$n$  = Banyaknya sampel

$X$  = Skor tiap item

$Y$  = Skor total variabel

Jika nilai signifikansi  $> 0.05$  maka tidak terjadi hubungan yang signifikan. Sedangkan apabila nilai signifikansi  $< 0.05$  maka terjadi hubungan yang signifikan.

### 3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Instrumen atau alat ukur dalam suatu penelitian haruslah memiliki validitas dan realibilitas yang dapat diandalkan. Hasil penelitian tentulah akan terpengaruh oleh alat ukur yang dipakai, sehingga instrumen menjadi hal yang sangat penting

---

<sup>53</sup> Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: CV Alfabeta, 2006), h. 57

dalam penelitian. Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right)$$

Dimana:

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir pertanyaan

$\sigma b^2$  = jumlah varians butir

$\sigma^2$  = jumlah varians total

Menurut Nannuly uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach'salpa*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima<sup>54</sup>. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *cronbach'salpa* > 0.6, maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai *cronbach'salpa* < 0.6, maka instrumen penelitian tidak reliabel.

### 3.7.2. Analisis Deskriptif

Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data. Data merupakan hasil

---

<sup>54</sup> Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), h. 56

penelitian yang didapat melalui kuesioner yang disebarkan kepada sampel sebanyak 120 orang pegawai PT. ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia.

Hasil jawaban kuesioner responden akan digunakan untuk mengetahui gambaran umum kondisi perusahaan mengenai variabel stress kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi. Penentuan skoring kriteria menggunakan rumus umum sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \text{Range (R)} / \text{Kategori (K)}^{55}$$

Dimana :

$$\begin{aligned} \text{Skor tertinggi} &= \text{Jumlah pernyataan X Skor tertinggi} \\ &= 36 \times 5 = 180 \quad (180/180 \times 100\%) = 100\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor terendah} &= \text{Jumlah pernyataan X Skor terendah} \\ &= 36 \times 1 = 36 \quad (36/140 \times 100\%) = 25.7\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Range (R)} &= \text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah} \\ &= 100\% - 25.7\% = 74.3\% \end{aligned}$$

$$\text{Kategori (K)} = 2$$

$$\text{Interval (I)} = R/K = 74.3/2 = 37.15\%$$

$$\text{Skor standar} = 100\% - 37.15\% = 62.85\%$$

**Tabel 3.5**  
**Bobot Skor Kriteria Variabel**

Variabel	Skor (<62.85%)	Skor (>62.85%)
Stres Kerja	Rendah	Tinggi
Motivasi Kerja	Rendah	Tinggi
Komitmen Organisasi	Rendah	Tinggi

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2015

<sup>55</sup>Ahmad Yani, *Panduan Penentuan Skoring Kriteria Kuesioner (Skala Pengukuran)*. (<http://www.bukukerja.com/2012/10/panduan-penentuan-skoring-kriteria.html>).

### 3.7.3. Analisis Uji Beda

#### 3.7.3.1. Uji Normalitas.

Syarat dari dilakukannya uji beda menggunakan *T-test* salah satunya adalah data harus terdistribusi normal. Oleh karena ini disini peneliti melakukan uji normalitas terlebih dahulu dengan menggunakan Uji *Shapiro-Wilk*. Data dikatakan normal apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0.05.

#### 3.7.3.2. Uji Homogenitas

Sebelum uji T dilakukan, harus dilakukan terlebih dahulu uji kesamaan varian (homogenitas) dengan F-Test (*Levene's Test*). Jika varian sama maka uji menggunakan *Equal Variance Assumed* dan jika berbeda maka menggunakan *Equal Variance Not Assumed*. Ketentuan uji ini adalah apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka nilai varian tidaklah sama, dan jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka nilai varian dikatakan sama.

#### 3.7.3.3. *T-Test*

Teknik pengolahan dan analisis data pada penelitian dilakukan dengan uji statistik *T- test*. Data yang digunakan dalam pengujian *T-test* adalah data interval maupun data rasio. Uji statistik *T-test* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *independent sample T-test*, yang digunakan untuk mengetahui perbedaan nilai rata-rata antara satu kelompok dengan kelompok lain, dimana antara satu kelompok dengan kelompok

lainnya tidak saling berhubungan.<sup>56</sup> Adapun rumus yang digunakan dalam *Independent sample T-test* adalah:

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 2)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[ \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

dimana nilai  $s^2$  diperoleh dari rumus :

$$s^2 = \frac{\sum (x - \bar{x})^2}{n - 1}$$

Keterangan :

$n$  = banyaknya sampel

$\bar{x}$  = rata-rata jumlah nilai dari tiap kelompok sampel

$s^2$  = varians sampel

$t$  = nilai signifikansi *t-test*

Intepretasi hasil uji *T-test* dengan menggunakan program komputer SPSS (*Statistical Product and Service*) versi 21.0, dengan tingkat signifikan 95% adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai  $t > 0,05$  maka hasil uji dinyatakan tidak signifikan.
2. Jika nilai  $t > 0,01$  sampai dengan  $\leq 0,05$  maka hasil uji dinyatakan signifikan.
3. Jika *p value*/ nilai  $t \leq 0,01$  maka hasil uji dinyatakan sangat signifikan.

---

<sup>56</sup> Yulianingsih, *op.cit.* h. 40

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Unit Analisis / Observasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia yang berjumlah 357 orang dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 120 responden. Dalam pembahasan ini akan dideskripsikan kondisi stres kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi pegawai PT. ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia bagian produksi dan non produksi.

Dalam rangka mendapatkan gambaran mengenai responden yang menjadi objek dalam penelitian ini, peneliti mengklasifikasikan responden berdasarkan usia, jenis kelamin, status perkawinan, satuan kerja, status kepegawaian, area kerja dan gaji bulanan. Adapun data mengenai profil responden disajikan dalam bentuk tabel.

Berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai kriteria responden berdasarkan usia:

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Bagian		Total
		Produksi	Non Produksi	
1	20 – 29	16	25	41
2	30 – 39	40	31	71
3	40 – 49	4	4	8
Total		60	60	120

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015.

Usia dalam keterkaitannya dengan produktivitas kerja pada sebuah perusahaan secara langsung atau tidak bisa merepresentasikan produktivitas

perusahaan tersebut. Di mana umur yang dianggap produktif adalah bekisar antara 18-40 tahun. Artinya semakin pegawai yang berusia produktif maka semakin baik produktivitas perusahaan tersebut. Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden terbanyak berusia antara 30 – 39 tahun, dengan jumlah responden sebanyak 71 orang (59%), kemudian responden dengan rentang usia antara 20 – 29 merupakan yang terbanyak kedua dengan jumlah 41 orang (39%) dan sisanya berusia 40 tahun keatas, dengan jumlah sebanyak 8 orang (7%). Dengan melihat data dari tabel tersebut menunjukkan bahwa PT. ANTAM TBK. – UBPP Logam Mulia memiliki pegawai rata-rata yang berusia produktif.

Kemudian berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai kriteria responden berdasarkan jenis kelamin:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Bagian		Total
		Produksi	Non Produksi	
1	Laki-laki	46	30	76
2	Perempuan	14	30	44
Total		60	60	120

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015.

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah jenis kelamin laki-laki yaitu 76 orang (63%) dibanding dengan perempuan yang hanya 44 orang (37%). Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki memiliki proporsi yang lebih besar dibanding perempuan yang bekerja pada PT. ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia. Ini disebabkan

karena untuk pekerjaan di PT. ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia yang bergerak di bidang pertambangan lebih banyak dibutuhkan tenaga laki-laki dibandingkan perempuan.

Kemudian ada status perkawinan. Status perkawinan dalam keterkaitannya dengan perilaku individu adalah berkaitan bentuk tanggung jawab individu terhadap keluarganya. Berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai kriteria responden berdasarkan status perkawinan:

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan**

No	Status Perkawinan	Bagian		Total
		Produksi	Non Produksi	
1	Kawin	39	40	79
2	Belum Kawin	21	20	41
Total		60	60	120

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015.

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa status perkawinan responden yang terbanyak adalah yang berada dalam status kawin yaitu sebanyak 79 orang (65.8%) sedangkan yang berstatus belum kawin sebanyak 41 orang (34.2%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai PT. ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia sebagian besar sudah memiliki tanggung jawab keluarga masing-masing.

Selanjutnya status kepegawaian. Status kepegawaian di PT. ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia ada 2 (dua) yaitu pegawai tetap dan *outsourcing*. Berikut ini adalah tabel karakteristik responden berdasarkan status kepegawaiannya:



**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian**

No	Status Kepegawaian	Bagian		Total
		Produksi	Non Produksi	
1	Tetap	18	24	42
2	<i>Outsourcing</i>	42	36	78
Total		60	60	120

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015.

Berdasarkan data responden yang diperoleh, pegawai PT. ANTAM Tbk.

– UBPP Logam Mulia yang berstatus sebagai pegawai tetap hanya 42 orang, atau 35% dari total responden. Sisanya sebanyak 78 orang, atau 65% dari total responden merupakan pegawai *outsourcing*. Dari data ini terlihat bahwa PT. ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia mempunyai kebijakan untuk mempekerjakan lebih banyak *outsourcing* dibandingkan harus merekrut pegawai tetap.

Kemudian karakteristik responden berdasarkan area kerja. Di PT. ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia ada 3 (tiga) area kerja yang dibagi berdasarkan tingkat keamanan dan resiko kerja. Yang pertama area hijau, yang merupakan gedung perkantoran biasa, bisa dimasuki dengan baju rapih dan sepatu biasa. Selanjutnya area kuning, untuk area ini pekerja diwajibkan memakai rompi khusus, *helmet* dan *safety shoes*. Dan terakhir area merah, yang memerlukan *helmet*, *safety shoes*, *wearpack* dan kacamata jika ingin masuk. Selain itu dilarang juga membawa alat elektronik seperti handphone ke dalam area merah. Berikut ini adalah tabel karakteristik responden berdasarkan area kerjanya:

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Area Kerja**

No	Usia	Bagian		Total
		Produksi	Non Produksi	
1	Hijau	7	60	67
2	Kuning	38	0	38
3	Merah	15	0	15
Total		60	60	120

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015.

Berdasarkan data yang diperoleh, mayoritas responden merupakan pegawai yang bekerja di area hijau, yaitu sebanyak 67 orang (56%) diikuti oleh pegawai yang bekerja di area kuning sebanyak 38 orang (32%) dan sisanya sebanyak 15 orang (12%) merupakan pegawai yang bekerja di area merah.

Kemudian ada karakteristik responden berdasarkan gaji bulannya. Gaji atau kompensasi memberikan pengaruh besar bagi setiap individu dalam melakukan pekerjaannya, yang artinya besaran gaji atau kompensasi memiliki peran dalam tinggi atau rendahnya kinerja seorang pegawai. Berikut ini adalah tabel karakteristik responden berdasarkan besar gaji bulannya:

**Gambar 4.6**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji**

No	Gaji	Bagian		Total
		Produksi	Non Produksi	
1	Gaji $\leq$ 3.000.000	0	8	8
2	3.000.001 – 6.000.000	42	32	74
3	Gaji $\geq$ 6.000.001	18	20	38
Total		60	60	120

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015

Dari data yang diperoleh, responden yang memiliki gaji perbulan berkisar antara Rp. 3.000.001 – Rp. 6.000.000 merupakan yang terbanyak,

dengan jumlah 74 orang (61.7%), kemudian yang memiliki gaji Rp. 6.000.001 keatas sebanyak 38 orang (31.7%) dan sisanya sebanyak 8 orang (6.6%) memiliki gaji Rp. 3.000.000 kebawah. Dengan penghasilan mayoritas responden diatas UMP DKI Jakarta (2015) yaitu Rp. 2.700.000 maka dikatakan bahwa mereka berpenghasilan layak.

#### **4.1 Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Peneliti menggunakan aplikasi SPSS 21 untuk menguji model dan hubungan-hubungan yang dikembangkan pada bab sebelumnya yang telah dijelaskan.

##### **4.1.1 Hasil Pengujian Instrumen**

###### **4.1.1.1 Hasil Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner yang diuji coba pada 30 responden pegawai PT. ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia. Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  untuk masing-masing butir pernyataan yang ada. Metode yang digunakan adalah pendekatan korelasi *product moment* dengan ketentuan kevalidan instrumen apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada  $N = 30$ . Sehingga didapat nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0.361. Hasil Uji Validitas dapat dilihat pada Tabel 4.7

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas**

<b>Item</b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>Keterangan</b>
<b>Stres Kerja</b>			
1	0.361	0.540	Valid
2	0.361	0.470	Valid
3	0.361	0.625	Valid
4	0.361	0.585	Valid
5	0.361	0.444	Valid
6	0.361	0.393	Valid
7	0.361	0.399	Valid
8	0.361	0.597	Valid
9	0.361	0.534	Valid
10	0.361	0.641	Valid
11	0.361	0.376	Valid
12	0.361	0.448	Valid
13	0.361	0.473	Valid
14	0.361	0.367	Valid
15	0.361	0.499	Valid
<b>Motivasi Kerja</b>			
16	0.361	0.677	Valid
17	0.361	0.540	Valid
18	0.361	0.486	Valid
19	0.361	0.376	Valid
20	0.361	0.565	Valid
21	0.361	0.414	Valid
22	0.361	0.378	Valid
23	0.361	0.407	Valid
24	0.361	0.666	Valid
25	0.361	0.720	Valid
26	0.361	0.459	Valid
27	0.361	0.695	Valid
<b>Komitmen Organisasi</b>			
28	0.361	0.704	Valid
29	0.361	0.658	Valid
30	0.361	0.489	Valid
31	0.361	0.426	Valid
32	0.361	0.400	Valid
33	0.361	0.431	Valid
34	0.361	0.591	Valid
35	0.361	0.631	Valid
36	0.361	0.448	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2015

Berdasarkan Tabel 4.7, uji validitas yang dilakukan pada variabel stres kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi menyatakan bahwa seluruh

butir pernyataan dalam variabel tersebut valid karena memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dikatakan valid karena seluruh instrumen telah memenuhi syarat, yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0.361, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan telah memenuhi asumsi valid.

#### 4.1.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam kuesioner penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, yaitu menunjukkan nilai koefisien reliabilitasnya untuk mengukur besaran nilai positif dari variabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0.6$  maka instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel sedangkan Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0.6$  maka instrumen penelitian dikatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Stres Kerja	0.727	Reliabel
Motivasi Kerja	0.733	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.726	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2015.

Pada Tabel 4.2 hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, terlihat nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0.6$ . Untuk variabel stres kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara berurutan sebesar 0.727, 0.733 dan 0.726. Jadi, instrumen dari ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.6.

#### **4.1.2 Analisis Deskriptif**

Hasil analisis deskriptif untuk setiap variabel di dalam penelitian ini yaitu variabel stres kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi dapat dilihat pada analisis deskriptif. Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data hasil penelitian ini yang didapat melalui kuisioner yang disebarakan kepada 120 pegawai PT. ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia yang merupakan jumlah sampel dalam penelitian ini.

Jumlah pernyataan untuk variabel stres kerja sebanyak 15 butir pernyataan dari nomor 1-15, variabel motivasi kerja sebanyak 12 butir pernyataan dari nomor 16-27, dan variabel komitmen organisasi sebanyak 9 butir pernyataan dari nomor 28-36 dengan skor penilaian 1 untuk sangat tidak setuju, 2 untuk tidak setuju, 3 untuk kurang setuju, 4 untuk setuju, 5 untuk sangat setuju.

##### **4.1.2.1 Analisis Deskriptif Stres Kerja**

Variabel pertama pada penelitian ini adalah stres kerja, yang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 1-15. Pada variabel ini terdapat 3 dimensi, dimensi pertama yaitu gejala psikologis terdiri dari 6 pernyataan, gejala fisik terdiri dari 4 pernyataan dan gejala perilaku terdiri dari 5 pernyataan.

**Tabel 4.9 Analisis Deskriptif Stres Kerja Pegawai Produksi**

No	Pernyataan	Skor Penilaian									
		1		2		3		4		5	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Gejala Psikologis											
1	Saya merasa cemas, khawatir dalam menghadapi masalah pekerjaan sehari-hari	2	3.3%	6	10%	16	26.7%	30	50%	6	10%
2	Saya mudah marah dalam menghadapi situasi pekerjaan sehari-hari	4	6.7%	12	20%	12	20%	29	48.3%	3	5%
3	Saya tidak puas dengan pola hubungan dan dukungan yang saya dapat dari rekan kerja	4	6.7%	12	20%	13	21.7%	30	50%	1	1.7%
4	Saya mudah bosan dalam mengerjakan pekerjaan saya	3	5%	10	16.7%	11	18.3%	28	46.7%	8	13.3%
5	Saya merasa sulit untuk konsentrasi pada suatu masalah pekerjaan	2	3.3%	11	18.3%	18	30%	28	46.7%	1	1.7%
6	Saya merasa kesulitan untuk memberi usulan/ide pemikiran dalam memecahkan suatu persoalan pekerjaan	2	3.3%	13	21.7%	8	13.3%	33	55%	4	6.7%
Jumlah rata-rata		2.8	4.7%	10.7	17.8%	13	21.7%	29.7	49.5%	3.8	6.3%
Gejala Fisik											
7	Detak jantung lebih cepat dari biasanya saat saya bekerja	3	5%	7	11.7%	19	31.7%	27	45%	4	6.7%
8	Saya cepat lelah saat bekerja sehari-hari	5	8.3%	12	20%	8	13.3%	30	50%	5	8.3%
9	Saya cepat berkeringat, basah dan lembab pada telapak tangan	2	3.3%	9	15%	12	20%	32	53.3%	5	8.3%
10	Saya bermasalah dengan tidur, baik siang maupun malam	4	6.7%	11	18.3%	11	18.3%	30	50%	4	6.7%
Jumlah rata-rata		3.5	5.8%	9.8	16.3%	12.5	20.8%	29.7	49.5%	4.5	7.5%
Gejala Perilaku											
11	Saya suka menghindari tugas atau menunda tugas yang saya terima	5	8.3%	13	21.7%	16	26.7%	26	43.3%	0	0%
12	Saya tidak memikirkan prestasi dan produktivitas dalam bekerja	6	10%	17	28.3%	16	26.7%	21	35%	0	0%
13	Akhir-akhir ini saya sering tidak masuk kerja	6	10%	13	21.7%	14	23.3%	25	41.7%	2	3.3%

14	Pekerjaan saya merubah pola makan saya	3	5%	5	8.3%	12	20%	31	51.7%	9	15%
15	Akhir-akhir ini emosi saya dirumah tidak stabil	6	10%	10	16.7%	9	15%	31	51.7%	4	6.7%
<b>Jumlah rata-rata</b>		<b>5.2</b>	<b>8.7%</b>	<b>11.6</b>	<b>19.3%</b>	<b>13.4</b>	<b>22.3%</b>	<b>26.8</b>	<b>44.7%</b>	<b>3</b>	<b>5%</b>
<b>Total rata –rata variabel Stres Kerja</b>		<b>3.8</b>	<b>6.3%</b>	<b>10.7</b>	<b>17.8%</b>	<b>13</b>	<b>21.7%</b>	<b>28.7</b>	<b>47.8%</b>	<b>3.8</b>	<b>6.3%</b>

Sumber: Data diolah peneliti, 2015

**Tabel 4.10 Analisis Deskriptif Stres Kerja Pegawai Non Produksi**

Tabel 110 Analisis Deskripsi Stres Kerja Pegawai Non-Produsi											
No	Pernyataan	Skor Penilaian									
		1		2		3		4		5	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Gejala Psikologis											
1	Saya merasa cemas, khawatir dalam menghadapi masalah pekerjaan sehari-hari	2	3.3%	18	30%	24	40%	15	25%	2	3.3%
2	Saya mudah marah dalam menghadapi situasi pekerjaan sehari-hari	3	5%	22	36.7%	20	33%	11	18.3%	4	6.7%
3	Saya tidak puas dengan pola hubungan dan dukungan yang saya dapat dari rekan kerja	0	0%	17	28.3%	26	43.3%	16	26.7%	1	1.7%
4	Saya mudah bosan dalam mengerjakan pekerjaan saya	1	1.7%	11	18.3%	24	40%	17	28.3%	7	11.7%
5	Saya merasa sulit untuk konsentrasi pada suatu masalah pekerjaan	3	5%	18	30%	25	41.7%	12	20%	2	3.3%
6	Saya merasa kesulitan untuk memberi usulan/ide pemikiran dalam memecahkan suatu persoalan pekerjaan	3	5%	21	35%	21	35%	14	23.3%	1	1.7%
Jumlah rata-rata		2	3.3%	17.8	29.7%	23.3	38.8%	14.2	23.7%	2.8	4.7%
Gejala Fisik											
7	Detak jantung lebih cepat dari biasanya saat saya bekerja	3	5%	20	33.3%	24	40%	13	21.7%	0	0%
8	Saya cepat lelah saat bekerja sehari-hari	3	5%	24	40%	17	28.3%	8	13.3%	8	13.3%
9	Saya cepat berkeringat, basah dan lembab pada telapak tangan	0	0%	12	20%	24	40%	17	28.3%	7	11.7%
10	Saya bermasalah dengan tidur, baik siang maupun malam	2	3.3%	13	21.7%	18	30%	24	40%	3	5%



Jumlah rata-rata		2	3.3%	17.3	28.8%	20.8	34.7%	15.5	25.8%	4.5	7.5%
Gejala Perilaku											
11	Saya suka menghindari tugas atau menunda tugas yang saya terima	4	6.7%	16	26.7%	25	41.7%	14	23.3%	1	1.6%
12	Saya tidak memikirkan prestasi dan produktivitas dalam bekerja	3	5%	19	31.7%	18	30%	19	31.7%	1	1.6%
13	Akhir-akhir ini saya sering tidak masuk kerja	3	5%	22	36.7%	19	31.7%	16	26.7%	0	0%
14	Pekerjaan saya merubah pola makan saya	3	5%	9	15%	18	30%	18	26.7%	12	20%
15	Akhir-akhir ini emosi saya dirumah tidak stabil	3	5%	19	31.7%	19	31.7%	17	28.3%	2	3.3%
Jumlah rata-rata		3.2	5.3%	17	28.3%	19.8	33%	16.8	28%	3.2	5.3%
Total rata –rata variabel Stres Kerja		2.4	4%	17.4	29%	21.3	35.5%	15.5	25.8%	3.5	5.8%

Sumber: Data diolah peneliti, 2015

**Tabel 4.11 Perbandingan Stres Kerja Pegawai Produksi dan Non Produksi**

Jawaban	Gejala Psikologis		Gejala Fisik		Gejala Perilaku		Total Rata-Rata	
	Produksi	Non Produksi	Produksi	Non Produksi	Produksi	Non Produksi	Produksi	Non Produksi
1 (STS)	4.7%	3.3%	5.8%	3.3%	8.7%	5.3%	6.3%	4%
2 (TS)	17.8%	29.7%	16.3%	28.8%	19.3%	28.3%	17.8%	29%
3 (KS)	21.7%	38.8%	20.8%	34.7%	22.3%	33%	21.7%	35.5%
4 (S)	49.5%	23.7%	49.5%	25.8%	44.7%	28%	47.8%	25.8%
5 (SS)	6.3%	4.7%	7.5%	7.5%	5%	5.3%	6.3%	5.8%

Sumber: Data diolah peneliti, 2015

Berdasarkan tabel 4.11 data menunjukkan bahwa total rata-rata pada bagian produksi memiliki jawaban terbanyak pada jawaban „setuju“ dengan 47.8%, artinya hampir setengah total responden bagian produksi setuju bahwa mereka merasakan gejala stres. Sedangkan untuk bagian non produksi pilihan terbanyak ada pada jawaban „kurang setuju“ dengan 35.5%, artinya mayoritas pegawai non produksi cenderung ragu-ragu untuk menyatakan bahwa mereka merasakan gejala stres. Perbedaan ini mungkin dikarenakan oleh tipe pekerjaan dan area kerja yang berbeda. Pekerjaan yang dilakukan pegawai produksi cenderung lebih beresiko dibandingkan dengan pegawai non produksi yang hanya duduk di ruang kantor

biasa. Area kerja yang berbeda juga menjadi faktor penentu perbedaan stres ini, pasalnya mayoritas pegawai produksi bekerja pada area merah yang memiliki tingkat kehati-hatian sangat tinggi karena langsung bersinggungan dengan pengolahan dan pemurnian logam mulia, sedangkan pegawai non produksi hanya berada pada area perkantoran biasa

Selain jawaban terbanyak, persebaran jawaban tertinggi pada bagian produksi memiliki rentang cukup jauh dari yang terbanyak pertama hingga yang ketiga, berbeda dengan jawaban pada bagian non produksi, jawaban terlihat menyebar dengan cukup selisih yang tidak jauh. Itu artinya responden pada bagian produksi cukup tegas dalam menyatakan apa yang dirasakannya, berbeda dengan responden dari bagian non produksi yang memiliki sikap yang berbeda dalam menanggapi stres kerja yang dirasakannya. Mungkin karena pada bagian non produksi para pegawai masih bisa bersantai dan bercanda ringan tanpa harus terlalu ekstra hati-hati terhadap lingkungan kerjanya, jadi sedikit banyak membantu mereduksi stres kerja yang mereka rasakan.

Berdasarkan jawaban total maksimal bila dibandingkan dengan kriteria bobot skoring untuk bagian produksi sebesar  $47.8\% < 62.85\%$  yang artinya stres kerja pegawai bagian produksi termasuk dalam kategori rendah. Kemudian untuk bagian non produksi  $35.5\% < 62.85\%$  yang artinya stres kerja pegawai non produksi juga termasuk dalam kategori yang rendah.

#### 4.1.2.2 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja

Variabel kedua pada penelitian ini adalah motivasi, yang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 16-27. Pada variabel ini terdapat 2 dimensi, dimensi pertama yaitu *Maintenance Factor (Hygiene Factor)* terdiri dari 6 pernyataan dan *Motivation Factor (Satisfaction Factor)* yang terdiri dari 6 pernyataan.

**Tabel 4.12 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja Pegawai Produksi**

No	Pernyataan	Skor Penilaian									
		1		2		3		4		5	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Maintenance Factor (Hygiene Factor)											
16	Besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan beban kerja yang dilakukan	0	0%	22	36.7%	24	40%	13	21.7%	1	1.6%
17	Tunjangan yang saya terima sudah cukup sesuai	0	0%	16	26.7%	33	55%	10	16.7%	1	1.6%
18	Situasi dan kondisi lingkungan kerja membuat saya nyaman	0	0%	13	21.7%	38	63.3%	9	15%	0	0%
19	Setiap hari saya mendapatkan kepastian pekerjaan yang jelas	0	0%	3	5%	20	33.3%	33	55%	4	6.7%
20	Atasan selalu memberikan perhatian yang memotivasi kinerja karyawan	0	0%	19	31.7%	29	48.3%	11	18.4%	1	1.6%
21	Saya memiliki partner kerja yang saling mendukung	0	0%	12	20%	31	51.7%	17	28.3%	0	0%
Jumlah rata-rata		0	0%	14.2	23.7%	29.2	48.7%	15.5	25.8%	1.2	2%
Motivation Factor (SatisfactionFactor)											
22	Perusahaan memberikan ruang kerja yang baik untuk menunjang pekerjaan saya	0	0%	14	23.3%	25	41.7%	20	33.3%	1	1.7%
23	Pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan dan pendidikan saya	0	0%	8	13.3%	28	46.7%	23	38.3%	1	1.7%
24	Pekerjaan saya sesuai dengan passion dan minat saya	0	0%	1	1.7%	22	36.7%	34	56.7%	3	5%
25	Atasan selalu memberikan pujian terhadap prestasi	0	0%	10	16.7%	36	60%	13	21.7%	1	1.7%

	karyawannya										
26	Perusahaan memberikan pelatihan dan pendidikan untuk mengembangkan diri saya	0	0%	2	3.3%	26	43.3%	27	45%	5	8.3%
27	Perusahaan membuat saya selalu ingin menjadi yang terbaik	1	1.7%	25	41.7%	27	45%	5	8.3%	2	3.3%
<b>Jumlah rata-rata</b>		<b>0.2</b>	<b>0.3%</b>	<b>10</b>	<b>16.7%</b>	<b>27.3</b>	<b>45.5%</b>	<b>20.3</b>	<b>33.8%</b>	<b>2.2</b>	<b>3.7%</b>
<b>Total rata-rata variabel Motivasi Kerja</b>		<b>0.1</b>	<b>0.2%</b>	<b>12.1</b>	<b>20.2%</b>	<b>28.3</b>	<b>47.2%</b>	<b>35.8</b>	<b>29.8%</b>	<b>1.7</b>	<b>2.8%</b>

**Tabel 4.13 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja Pegawai Non Produksi**

No	Pernyataan	Skor Penilaian									
		1		2		3		4		5	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Maintenance Factor (Hygiene Factor)											
16	Besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan beban kerja yang dilakukan	0	0%	17	28.3%	24	40%	15	25%	4	6.7%
17	Tunjangan yang saya terima sudah cukup sesuai	9	15%	18	30%	28	46.7%	4	6.7%	1	1.6%
18	Situasi dan kondisi lingkungan kerja membuat saya nyaman	0	0%	18	30%	24	40%	15	25%	3	5%
19	Setiap hari saya mendapatkan kepastian pekerjaan yang jelas	0	0%	13	21.7%	31	51.7%	14	23.3%	2	3.3%
20	Atasan selalu memberikan perhatian yang memotivasi kinerja karyawan	4	6.7%	11	18.3%	23	38.3%	20	33.3%	2	3.3%
21	Saya memiliki partner kerja yang saling mendukung	0	0%	5	8.3%	34	56.7%	18	30%	3	5%
Jumlah rata-rata		2.2	3.7%	13.7	22.8%	27.3	45.5%	14.3	23.8%	2.5	4.2%
Motivation Factor (SatisfactionFactor)											
22	Perusahaan memberikan ruang kerja yang baik untuk menunjang pekerjaan saya	1	1.7%	15	25%	24	40%	15	25%	5	8.3%
23	Pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan dan pendidikan saya	1	1.7%	21	35%	20	33.3%	10	16.7%	8	13.3%
24	Pekerjaan saya sesuai dengan passion dan minat saya	0	0%	15	25%	14	23.3%	24	40%	7	11.7%
25	Atasan selalu memberikan pujian	4	6.7%	18	30%	17	28.3%	19	31.7%	2	3.3%

	terhadap prestasi karyawannya										
26	Perusahaan memberikan pelatihan dan pendidikan untuk mengembangkan diri saya	0	0%	3	5%	22	36.7%	26	43.3%	9	15%
27	Perusahaan membuat saya selalu ingin menjadi yang terbaik	2	3.3%	13	21.7%	29	48.3%	15	25%	1	1.7%
<b>Jumlah rata-rata</b>		<b>1.3</b>	<b>2.2%</b>	<b>14.2</b>	<b>23.7%</b>	<b>21</b>	<b>35%</b>	<b>18.2</b>	<b>30.3%</b>	<b>5.3</b>	<b>8.8%</b>
<b>Total rata-rata variabel Motivasi Kerja</b>		<b>1.8</b>	<b>3%</b>	<b>14</b>	<b>23.3%</b>	<b>24.2</b>	<b>40.3%</b>	<b>16.3</b>	<b>21.2%</b>	<b>3.9</b>	<b>6.5%</b>

**Tabel 4.14 Perbandingan Motivasi Kerja Pegawai Produksi dan Non Produksi**

Jawaban	<i>Maintenance Factor</i>		<i>Motivation Factor</i>		Total Rata-rata	
	Produksi	Non Produksi	Produksi	Non Produksi	Produksi	Non Produksi
1 (STS)	0%	3.7%	0.3%	2.2%	0.2%	3%
2 (TS)	23.7%	22.8%	16.7%	23.7%	20.2%	23.3%
3 (KS)	48.7%	45.5%	45.5%	35%	47.2%	40.3%
4 (S)	25.8%	23.8%	33.8%	30.3%	29.8%	21.2%
5 (SS)	2%	4.2%	3.7%	8.8%	2.8%	6.5%

Sumber: Data diolah peneliti, 2015

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, dari total rata-rata bisa dilihat bahwa hasilnya menunjukkan bahwa pada bagian produksi memiliki jawaban terbanyak pada jawaban „kurang setuju“ dengan 47.2%, lebih tinggi dibandingkan bagian non produksi yang memiliki persentase sebesar 40.3% pada jawaban „kurang setuju“. Kemudian jawaban terbanyak kedua pada bagian produksi yaitu „setuju“ dengan 29.8%, disusul oleh tidak setuju dengan 20.2%. Sedangkan untuk bagian non produksi jawaban terbanyak kedua ada pada “tidak setuju” sebesar 23.3%, disusul oleh jawaban setuju sebesar 21.2%. Jika dilihat dari persentase 3 besar jawaban dari masing-masing bagian maka tidak terlalu terlihat perbedaan yang signifikan karena selisih angkanya tidak terlalu jauh. Hal ini mungkin dikarenakan oleh pekerjaan yang cocok atau sesuai dengan pribadi masing-masing, baik bagi

pegawai produksi dan juga pegawai non produksi, sehingga para pegawai akan selalu termotivasi dengan sendirinya. Jadi walaupun jenis pekerjaannya berbeda namun jika sesuai dengan *passion* maka akan cenderung lebih bisa menikmati pekerjaan tersebut.

Namun dari persebaran jawaban pada kuesioner mayoritas responden merasa masih kurang diberi suntikan motivasi dari kompensasi, tunjangan, fasilitas dan pengembangan diri, sehingga mayoritas responden bermasalah dengan motivasi kerjanya. Hal ini nampaknya dipengaruhi oleh sebagian besar responden yang berstatus sebagai pegawai *outsourcing*, dimana mereka tidak mendapat benefit sebesar pegawai tetap dan akhirnya mempengaruhi motivasi kerjanya, terutama bagian produksi yang mayoritas respondennya adalah pegawai *outsourcing*.

Berdasarkan jawaban total maksimal bila dibandingkan dengan kriteria bobot skoring untuk bagian produksi sebesar  $47.2\% < 62.85\%$  yang artinya motivasi kerja pegawai bagian produksi termasuk dalam kategori yang rendah. Kemudian untuk bagian non produksi  $40.3\% < 62.85\%$  yang artinya motivasi kerja pegawai non produksi juga termasuk dalam kategori yang rendah.

#### **4.1.2.3 Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi**

Variabel ketiga pada penelitian ini adalah komitmen organisasi, yang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 28-36. Pada variabel ini terdapat 3 dimensi, dimensi pertama yaitu Komitmen Afektif, terdiri dari 3 pernyataan, Komitmen Berkelanjutan, terdiri dari 3 pernyataan dan Komitmen Normatif yang terdiri dari 3 pernyataan.

**Tabel 4.15 Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi Pegawai Produksi**

No	Pernyataan	Skor Penilaian									
		1		2		3		4		5	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Komitmen Afektif											
28	Saya sudah merasa menjadi bagian dari perusahaan ini	4	6.7%	23	38.3%	26	43.3%	5	8.3%	2	3.3%
29	Saya bahagia dengan pekerjaan saya saat ini.	3	5%	14	23.3%	28	46.7%	11	18.3%	4	6.7%
30	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga	0	0%	12	20%	41	68.3%	6	10%	1	1.7%
Jumlah rata-rata		2.3	3.8%	16.3	27.2%	31.7	52.8%	7.3	12.2%	2.3	3.8%
Komitmen Berkelanjutan											
31	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang	1	1.7%	25	41.7%	30	50%	3	5%	1	1.7%
32	Saya merasa organisasi ini telah banyak berjasa bagi hidup saya	1	1.7%	19	31.7%	34	56.7%	5	8.3%	1	1.7%
33	Saya merasa sangat rugi bila keluar dari perusahaan ini	0	0%	15	25%	31	51.7%	11	18.3%	3	5%
Jumlah rata-rata		0.7	1.2%	20	33.3%	31.7	52.8%	6.3	10.5%	1.7	2.8%
Komitmen Normatif											
34	Saya ingin menghabiskan sisa karir saya di perusahaan	7	11.7%	30	50%	16	26.6%	7	11.7%	0	0%
35	Saya tidak ingin meninggalkan perusahaan ini karena belum banyak berkontribusi	4	6.7%	30	50%	19	31.7%	6	10%	1	1.7%
36	Saya merasa pekerjaan saya tidak bisa dilakukan oleh orang lain di perusahaan	2	3.3%	14	23.3%	25	41.7%	18	30%	1	1.7%
Jumlah rata-rata		4.3	7.2%	24.7	41.2%	20	33.3%	10.3	17.2%	0.7	1.2%
Total rata-rata variabel Komitmen Organisasi		2.4	4%	20.3	33.8%	34.5	57.5%	8	13.3%	1.6	2.7%

Sumber: Data diolah peneliti, 2015

**Tabel 4.16 Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi Pegawai Non Produksi**

No	Pernyataan	Skor Penilaian									
		1		2		3		4		5	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Komitmen Afektif											
28	Saya sudah merasa menjadi bagian dari perusahaan ini	2	3.3%	24	40%	20	33.3%	10	16.7%	4	6.7%
29	Saya bahagia dengan pekerjaan saya saat ini.	4	6.7%	15	255	20	33.3%	14	23.3%	7	11.7%
30	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga	2	3.3%	22	36.7%	23	38.3%	13	21.7%	0	0%
Jumlah rata-rata		2.7	4.5%	20.3	33.8%	21	35%	12.3	20.5%	3.7	6.2%
Komitmen Berkelanjutan											
31	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang	2	3.3%	24	40%	17	28.3%	13	21.7%	4	6.7%
32	Saya merasa organisasi ini telah banyak berjasa bagi hidup saya	3	5%	7	11.7%	23	38.3%	19	31.7%	8	13.35
33	Saya merasa sangat rugi bila keluar dari perusahaan ini	2	3.3%	22	36.7%	22	36.7%	9	15%	5	8.3%
Jumlah rata-rata		2.3	3.8%	17.7	29.5%	20.7	34.5%	13.7	22.8%	5.7	9.5%
Komitmen Normatif											
34	Saya ingin menghabiskan sisa karir saya di perusahaan	8	13.3%	15	25%	28	46.7%	8	13.3%	1	1.7%
35	Saya tidak ingin meninggalkan perusahaan ini karena belum banyak berkontribusi	0	0%	22	36.7%	23	38.3%	12	20%	3	5%
36	Saya merasa pekerjaan saya tidak bisa dilakukan oleh orang lain di perusahaan	9	15%	20	33.3%	16	26.7%	13	21.7%	2	3.3%%
Jumlah rata-rata		5.7	9.5%	19	31.7%	22.3	37.2%	11	18.3%	2	3.3%
Total rata-rata variabel Komitmen Organisasi		3.6	6%	19	31.7%	21.3	35.5%	12.3	20.5%	3.8	6.3%

Sumber: Data diolah peneliti, 2015



**Tabel 4.17 Perbandingan Komitmen Organisasi Pegawai Produksi dan Non Produksi**

Jawaban	Komitmen Afektif		Komitmen Berkelanjutan		Komitmen Normatif		Total Rata-rata	
	Produksi	Non Produksi	Produksi	Non Produksi	Produksi	Non Produksi	Produksi	Non Produksi
1 (STS)	3.8%	4.5%	1.2%	3.8%	7.2%	9.5%	4%	6%
2 (TS)	27.2%	33.8%	33.3%	29.5%	41.2%	31.7%	33.8%	31.7%
3 (KS)	52.8%	35%	52.8%	34.5%	33.3%	37.2%	57.5%	35.5%
4 (S)	12.2%	20.5%	10.5%	22.8%	17.2%	18.3%	13.3%	20.5%
5 (SS)	3.8%	6.2%	2.8%	9.5%	1.2%	3.3%	2.7%	6.3%

Sumber: Data diolah peneliti, 2015

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, dilihat dari total rata-rata hasilnya menunjukkan bahwa pada bagian produksi memiliki jawaban terbanyak pada jawaban kurang setuju dengan 57.5%, berbeda cukup jauh dengan persentase pilihan pegawai bagian non produksi pada jawaban yang sama, yaitu sebesar 35.5%. Ini nampaknya sedikit banyak dipengaruhi oleh usia produktif para pegawainya, dimana pada bagian produksi yang memiliki pekerjaan tipe lapangan memerlukan fisik dan stamina yang tinggi, namun ketika usia sudah tidak muda lagi maka akan sulit melakukan pekerjaan seperti itu, lain halnya dengan pegawai bagian non produksi yang pekerjaannya bisa dikerjakan oleh orang yang tidak termasuk dalam kategori usia produktif. Oleh karena itu para pegawai bagian produksi banyak yang hanya ingin kerja seperti itu tidak dalam jangka waktu yang lama, sehingga menyebabkan komitmen organisasinya lebih rendah dibandingkan dengan pegawai bagian produksi.

Berdasarkan jawaban total maksimal bila dibandingkan dengan kriteria bobot skoring untuk bagian produksi sebesar  $57.5\% < 62.85\%$  yang artinya komitmen organisasi pegawai bagian produksi termasuk dalam kategori rendah. Kemudian untuk bagian non produksi  $35.5\% < 62.85\%$  yang artinya komitmen organisasi pegawai non produksi juga termasuk dalam kategori yang rendah.

## 4.4 Hasil Uji Hipotesis

### 4.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan *Shapiro-Wilk* dan dikatakan normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.

**Tabel 4.18 Hasil Uji Normalitas**

Tests of Normality							
	Kelompok	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
		Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Nilai	Produksi	.076	60	.200 <sup>*</sup>	.992	60	.953
	NonProduksi	.080	60	.200 <sup>*</sup>	.990	60	.891

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Data diolah peneliti, 2015.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.18 yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21 uji Shapiro-Wilk, dapat dilihat nilai signifikansi sebesar 0.953 untuk bagian produksi dan 0.891 untuk bagian non produksi. Keseluruhan nilai lebih besar dari taraf signifikansi yaitu 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel berdistribusi normal sehingga memenuhi syarat untuk melakukan pengujian berikutnya, yaitu uji homogenitas dan uji beda dua sampel bebas.

### 4.4.2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui varian dari beberapa populasi sama atau tidak. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis uji beda 2 sampel bebas. Ketentuan dari uji ini adalah apabila nilai

Signifikansi  $< 0.05$  maka nilai varians tidaklah sama, dan jika nilai Signifikansi  $> 0.05$  maka varians dikatakan sama.

**Tabel 4.19 Hasil Uji Homogenitas**

**Test of Homogeneity of Variances**

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.701	1	118	.195

Sumber: Data diolah peneliti, 2015

Berdasarkan hasil uji homogenitas pada tabel 4.19 yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21 uji One-Way Anova, dapat dilihat nilai signifikansinya  $> 0.05$  yaitu sebesar 0.195. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua varians dari kedua populasi yang diteliti adalah sama.

#### 4.4.3 Analisis Uji Beda Dua Sampel Bebas

Untuk melihat perbedaan masing-masing variabel pada kedua sampel maka dilakukan analisis uji beda menggunakan *Independent Sample T-test*, dan hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.20 Hasil Uji *T-Test* Stres Kerja

Independent Samples Test									
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference
									Lower Upper
Stres Kerja	Equal variances assumed	.019	.890	3.588	118	.000	4.483	1.249	2.009 6.957
	Equal variances not assumed			3.588	116.679	.000	4.483	1.249	2.009 6.958

Sumber: Data diolah peneliti, 2015

Tabel 4.21 Hasil Uji *T-Test* Motivasi Kerja

Independent Samples Test									
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference
									Lower Upper
Motivasi Kerja	Equal variances assumed	2.491	.117	.555	118	.580	.467	.841	-1.199 2.132
	Equal variances not assumed			.555	114.503	.580	.467	.841	-1.200 2.133

Sumber: Data diolah peneliti, 2015

**Tabel 4.22 Hasil Uji *T-Test* Komitmen Organisasi**

<b>Independent Samples Test</b>										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Komitmen Organisasi	Equal variances assumed	1.223	.271	-1.516	118	.132	-1.167	.770	-2.691	.358
	Equal variances not assumed			-1.516	113.401	.132	-1.167	.770	-2.691	.358

Sumber: Data diolah peneliti, 2015

Pengujian uji beda dua sample bebas menggunakan *T-test* memiliki rumusan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

1.  $H_0$  diterima jika nilai signifikansi  $> 0.05$
2.  $H_0$  ditolak jika nilai signifikansi  $< 0.05$

Sehingga hasil hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1:

$H_0$ : Stres kerja antara pegawai bagian produksi dan non produksi PT.

ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia identik

$H_a$ : Stres kerja antara pegawai bagian produksi dan non produksi PT.

ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia tidak identik

Berdasarkan Tabel 4.20, hasil nilai signifikansi yang didapat melalui pengujian menggunakan SPSS adalah 0.000 artinya lebih kecil dibandingkan 0.05. Sehingga kesimpulan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian stres kerja antara pegawai bagian

produksi dan non produksi di PT. ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia tidak identik, atau berbeda.

Hipotesis 2:

$H_0$  : Motivasi kerja antara pegawai bagian produksi dan non produksi PT. ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia identik

$H_a$  : Motivasi kerja antara pegawai bagian produksi dan non produksi PT. ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia tidak identik

Berdasarkan Tabel 4.21, hasil nilai signifikansi yang didapat melalui pengujian menggunakan SPSS adalah 0.580 lebih besar dibandingkan 0.05. Sehingga kesimpulan yang diambil adalah  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan demikian motivasi kerja antara pegawai bagian produksi dan non produksi di PT. ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia adalah identik

Hipotesis 3:

$H_0$ : Komitmen organisasi antara pegawai bagian produksi dan non produksi PT. ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia identik

$H_a$  : Komitmen organisasi antara pegawai bagian produksi dan non produksi PT. ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia tidak identik

Berdasarkan Tabel 4.22, hasil nilai signifikansi yang didapat melalui pengujian menggunakan SPSS adalah 0.132 lebih besar dibandingkan 0.05. Sehingga kesimpulan yang diambil adalah  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan demikian komitmen organisasi antara pegawai bagian

produksi dan non produksi di PT. ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia adalah identik.

#### 4.5. Interpretasi Hasil Penelitian

Interpretasi hasil pengujian hipotesis melalui uji beda dua sampel bebas dapat dilihat pada Tabel 4.23 sebagai berikut:

**Tabel. 4.23**  
**Interpretasi Hipotesis Berdasarkan Hasil *T-test***

<b>Analisis</b>	<b>Hipotesis</b>	<b>Keputusan</b>	<b>Hasil <i>T-test</i></b>
<i>T-test</i>	Perbedaan stres kerja pegawai produksi dan non produksi	$H_a$ diterima	nilai signifikansi = 0,000
	Perbedaan motivasi kerja pegawai produksi dan non produksi	$H_0$ diterima	nilai signifikansi = 0,580
	Perbedaan komitmen organisasi pegawai produksi dan non produksi	$H_0$ diterima	nilai signifikansi = 0,132

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015

Berdasarkan Tabel 4.23, pada hipotesis pertama  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya stres kerja pegawai bagian produksi dan non produksi di PT. ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia tidak identik atau berbeda. Sedangkan untuk hipotesis kedua keputusannya adalah  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya motivasi kerja antara pegawai bagian produksi dan non produksi di PT. ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia identik. Dan untuk hipotesis ketiga keputusannya adalah  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya komitmen organisasi antara pegawai bagian produksi dan non produksi di PT. ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia identik.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Uji beda Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi pegawai bagian produksi dan non produksi PT. ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia” maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja antara pegawai produksi dan non produksi di PT. ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia tidak identik. Hal tersebut ditunjukkan berdasarkan nilai *nilai signifikansi*  $0.000 < 0.05$ . Hasil ini sama dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Dwi Rizqi Annisa, yang melakukan penelitian pada karyawan produksi dan non produksi PT. Bara Jaya Energy Site Bantuas, tahun 2013, dimana hasilnya ada perbedaan antara stres kerja pegawai produksi dan stres kerja pegawai non produksi.
2. Motivasi kerja antara pegawai produksi dan non produksi di PT. ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia identik. Hal tersebut ditunjukkan berdasarkan nilai *nilai signifikansi*  $0.580 > 0.05$ . Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Annisa Tahta Putri yang melakukan penelitian tentang perbedaan motivasi kerja di Kantor Akuntan Publik, Jakarta, tahun 2010, dimana hasilnya tidak menunjukkan adanya perbedaan motivasi kerja.



3. Stres kerja antara pegawai produksi dan non produksi di PT. ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia identik. Hal tersebut ditunjukkan berdasarkan nilai *nilai signifikansi*  $0.132 > 0.05$ . Hasil ini sama dengan yang pernah dikemukakan oleh Selvi Widyasari dalam penelitiannya tentang komitmen organisasi di Kantor Akuntan Publik, Semarang, tahun 2004, dimana hasil yang diperoleh adalah tidak ada perbedaan komitmen organisasi antara kedua sampel yang diteliti.
4. Kondisi mayoritas responden bermasalah dengan stres kerja, meskipun termasuk dalam kategori rendah tapi terlihat jelas perbedaan gejala stres yang lebih tinggi ditunjukkan oleh pegawai bagian produksi dibandingkan dengan pegawai bagian non produksi. Kemudian untuk motivasi kerja dan komitmen organisasi mayoritas responden juga berada pada kategori yang rendah. Hal tersebut ditunjukkan oleh kecenderungan mayoritas responden yang menjawab tidak setuju dalam butir-butir pernyataan dalam kuesioner.

## 5.2 Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 5.2.1 Saran-saran untuk penelitian lanjutan

1. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel lain yang memungkinkan. Seperti *Emotional*

*Intelligence*, Prestasi Kerja, Kepuasan Kerja atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama atau dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan objek atau tempat penelitian yang sama.

### **5.2.2 Saran-saran yang ditujukan untuk PT. ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia:**

1. Perusahaan harus bisa memberikan rasa aman dan nyaman kepada setiap pegawainya saat sedang bekerja. Karena perusahaan yang bergerak dibidang pertambangan memiliki resiko kecelakaan kerja yang sangat besar, jadi harus lebih ditingkatkan lagi kemanan dan kenyamanan disetiap sudut area perusahaan. Selain itu juga perusahaan harus bisa membuat suasana kerja yang baik dan menyenangkan. Dalam hal ini pihak HRD harus banyak berperan demi terciptanya suasana yang tidak membosankan di perusahaan.
2. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kompensasi para pegawainya, terutama pegawai *outsourcing*, mengingat bahwa mayoritas pegawai pada perusahaan adalah pegawai *outsourcing* yang bisa dikatakan tidak memiliki keterikatan yang kuat dengan perusahaan, sehingga memungkinkan perusahaan tidak bisa mendapat kinerja yang maksimal dari

para pegawai *outsourcing* tersebut. Selain itu perusahaan juga perlu memperhatikan lingkungan, situasi dan kondisi kerja diseluruh area kerja perusahaan. Agar selalu terjamin kebersihan, kerapihan dan kenyamanannya.

3. Perusahaan juga harus lebih sering memberikan penghargaan dalam bentuk apapun kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja baik agar karyawan merasa diperhatikan dan dihargai sehingga dapat memotivasi karyawan dalam bekerja dan membuat pegawai setia untuk mengabdikan diri untuk perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Yani, *Panduan Penentuan Skoring Kriteria Kuesioner*  
<http://www.bukukerja.com/2012/10/panduan-penentuan-skoring-kriteria.html> (Diakses Pada Tanggal 27 Desember 2015)
- Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat, 2013
- Baihaqi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta)*, 2010
- Bimantara, *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank BPD Bali Cabang Tabanan*, 2013
- Fadhilah L, *Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT. Coca-Cola Amatil Indonesia, Central Java)*, 2010
- Farlen F, *Pengaruh Motivasi kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda)*, 2011
- Fariat L, *Judging Work Stres differences from Personality Types A and B On Nurses*, 2010
- Hair et.al, *Multivariate data Analysis. Seventh Edition*. Pearson Prentice Hall, 2009
- Harianto, *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja tenaga Kerja Pada Proyek Mall Yani Golf Di Surabaya*, 2008,
- Hulaifah, *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Wilayah X Makassar*, 2012
- Koesmono, *Pengaruh Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya*, 2007
- Lindawati R.D, *Work Stres (Stres Kerja)*, 2012
- Lutfiyah, *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Polisi Lalu Lintas*, 2011

- Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007
- Manulang M, *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006
- Mariyanti S, *Peranan Motivasi Berprestasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Agen yang Bekerja di Kantor Operasional Pondok Gede dan Kalimalang AJB Bumiputera 1912 Cabang Jakarta Timur*, 2007
- Martoyo S, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima*. Yogyakarta: Penerbit BPFE Universitas Gajah Mada, 2007
- Muchlas Makmuri, *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: PT Aditya Media, 2004
- Priyanti R, *Pengaruh Kepribadian, Stres Kerja, Kemampuan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Dalam Implementasi KTSP Pada SMK Swasta Di Kota Medan*, 2012
- Profil Organisasi Logam Mulia Rev. 2015
- Putri, *Analisis Perbedaan Kepuasan Kerja, Motivasi dan Prospek Karier Auditor Berdasarkan Perspektif Gender (Studi Empiris Auditor Eksternal di KAP Jakarta)*, 2010
- Purwanto A.S, *Perbedaan Motivasi Kerja Intrinsik dan Komitmen Organisasi Antara Karyawan Tetap Dengan Karyawan Kontrak Pada Pabrik Es Saripetojo Surakarta*, 2010
- Purwanto, *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial*. Yogyakarta: Gaya Media, 2011
- Srimulyani V.A, *Tipologi dan Anteseden Komitmen Organisasi*. Jurnal Ilmiah Widya Warta, Vol 33, No 1, 2009
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas, 2003.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta, 2011
- Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta, 2006
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta, 2012

Sunyoto D, *Metode dan Instrumen Penelitian (Untuk Ekonomi dan Bisnis)*  
Yogyakarta: CAPS, 2013

Supriyatin, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* Jakarta : CV Mitra  
Kreatif Solusindo, 2013

Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media  
Group, 2013

Uma Sekaran, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat, 2006

Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. Jakarta:  
PT Raja Grafindo Persada, 2008

Yulianingsih, *Perbedaan Tingkat Stres Kerja Pada Kebisingan Kurang Dari NAB  
Dan Lebih Dari NAB Pada Tenaga Kerja Bagian Finishing Dan  
Assembling Di Pt. Panasonic Gobel Energy Indonesia (PECGI) Bekasi*,  
2009

## LAMPIRAN 1

### KUESIONER PENELITIAN

#### Petunjuk Pengisian

Bapak/Ibu diminta untuk memberikan tanggapan atau pernyataan yang ada pada kuesioner ini yang sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan Bapak/Ibu, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.

Pernyataan dalam kuesioner ini mempunyai lima (5) alternatif jawaban, yaitu:

1. **STS : Sangat Tidak Setuju**
2. **TS : Tidak Setuju**
3. **KS : Kurang Setuju**
4. **S : Setuju**
5. **SS : Sangat Setuju**

Berilah tanda silang (X) pada jawaban Bapak/Ibu langsung dikolom yang disediakan dalam kuesioner ini. Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih banyak.

#### 1. Karakteristik Pekerja

- a. Usia : ..... Tahun
- b. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki / ☐ Perempuan
- c. Status Perkawinan : ☐ Belum kawin / ☐ Kawin
- d. Berada Pada SatKer : ☐ Refining, Manufacturing, BDE  
☐ QC, Finance, HR, CSR & GA,  
Marketing, Procurement & Material  
Management
- e. Status Kepegawaian : ☐ Tetap / ☐ Kontrak
- f. Area Kerja : ☐ Hijau / ☐ Kuning / ☐ Merah
- g. Gaji bulanan : ☐ Kurang dari atau sama dengan Rp.  
3.000.000  
☐ Antara Rp. 3.000.001 s/d Rp. 6.000.000  
☐ Antara Rp. 6.000.001 s/d Rp. 9.000.000  
☐ Lebih dari atau sama dengan Rp.  
9.000.001

## 2. Stres Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa cemas, khawatir dalam menghadapi masalah pekerjaan sehari-hari					
2	Saya mudah marah dalam menghadapi situasi pekerjaan sehari-hari					
3	Saya tidak puas dengan pola hubungan dan dukungan yang saya dapat dari rekan kerja					
4	Saya mudah bosan dalam mengerjakan pekerjaan saya					
5	Saya merasa sulit untuk konsentrasi pada suatu masalah pekerjaan					
6	Saya merasa kesulitan untuk memberi usulan/ide pemikiran dalam memecahkan suatu persoalan pekerjaan					
7	Detak jantung lebih cepat dari biasanya saat saya bekerja					
8	Saya cepat lelah saat bekerja sehari-hari					
9	Saya cepat berkeringat, basah dan lembab pada telapak tangan					
10	Saya bermasalah dengan tidur, baik siang maupun malam					
11	Saya suka menghindari tugas atau menunda tugas yang saya terima					
12	Saya tidak memikirkan prestasi dan produktivitas dalam bekerja					
13	Akhir-akhir ini saya sering tidak masuk kerja.					
14	Pekerjaan saya merubah pola makan saya.					
15	Akhir-akhir ini emosi saya tidak stabil.					



### 3. Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
16	Besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan beban kerja yang dilakukan					
17	Tunjangan yang saya terima sudah cukup sesuai dengan beban kerja yang dilakukan					
18	Situasi dan kondisi lingkungan kerja membuat saya nyaman					
19	Setiap hari saya mendapatkan kepastian pekerjaan yang jelas					
20	Atasan selalu memberikan perhatian yang memotivasi karyawan					
21	Saya memiliki partner kerja yang saling mendukung					
22	Perusahaan memberikan ruang kerja yang baik untuk menunjang pekerjaan saya					
23	Pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan dan pendidikan saya					
24	Pekerjaan saya sesuai dengan <i>passion</i> dan minat saya.					
25	Atasan selalu memberikan pujian terhadap prestasi karyawannya					
26	Perusahaan memberikan pelatihan dan pendidikan untuk mengembangkan kualitas diri saya					
27	Perusahaan membuat saya selalu ingin menjadi yang terbaik					

#### 4. Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
28	Saya sudah merasa menjadi bagian dari perusahaan ini					
29	Saya bahagia dengan pekerjaan saya saat ini.					
30	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga					
31	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang					
32	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya					
33	Saya merasa sangat rugi bila keluar dari perusahaan ini.					
34	Saya ingin menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini					
35	Saya tidak ingin meninggalkan perusahaan ini karena belum banyak berkontribusi.					
36	Saya merasa pekerjaan saya tidak bisa dilakukan oleh orang lain di perusahaan.					

## LAMPIRAN 2

### DATA MENTAH

#### a. Stres Kerja

	Butir 1	Butir 2	Butir 3	Butir 4	Butir 5	Butir 6	Butir 7	Butir 8	Butir 9	Butir 10	Butir 11	Butir 12	Butir 13	Butir 14	Butir 15	Total
Responden 1	4	3	4	4	2	4	3	2	4	3	2	1	3	2	1	42
Responden 2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	2	4	4	53
Responden 3	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	3	2	4	3	4	47
Responden 4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	2	2	4	5	49
Responden 5	5	3	2	5	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	53
Responden 6	4	4	4	3	4	2	4	2	3	2	4	2	4	3	2	47
Responden 7	4	2	3	2	4	4	3	2	4	2	4	3	2	4	4	47
Responden 8	5	2	4	4	3	2	5	4	4	3	2	4	4	2	4	52
Responden 9	3	1	2	2	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	4	39
Responden 10	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	56
Responden 11	3	2	3	4	3	4	3	2	5	3	4	4	4	4	4	52
Responden 12	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	53
Responden 13	5	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	60
Responden 14	1	3	2	2	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	46
Responden 15	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	56
Responden 16	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	1	4	2	30
Responden 17	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	57

Responden 18	5	4	4	5	4	2	3	3	3	4	4	1	2	4	1	49
Responden 19	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	61
Responden 20	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	60
Responden 21	4	4	4	2	4	3	4	2	4	2	4	4	2	5	4	52
Responden 22	4	1	4	4	5	5	3	1	4	3	4	4	3	5	3	53
Responden 23	4	4	4	3	3	4	2	4	2	4	1	2	4	4	4	49
Responden 24	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	54
Responden 25	2	1	3	5	4	4	2	1	4	4	3	4	1	3	1	42
Responden 26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	56
Responden 27	4	4	4	4	1	4	4	4	5	4	1	2	4	1	4	50
Responden 28	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	63
Responden 29	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	59
Responden 30	4	4	3	4	4	4	1	3	4	4	3	4	2	4	4	52
Responden 31	3	2	2	4	2	4	2	4	3	4	2	3	2	3	2	42
Responden 32	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	2	3	2	4	4	50
Responden 33	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	53
Responden 34	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	2	2	4	5	1	55
Responden 35	4	2	4	4	2	4	4	2	2	1	3	3	2	5	2	44
Responden 36	4	5	3	4	3	1	4	5	4	4	1	2	4	4	4	52
Responden 37	3	4	2	3	2	2	3	4	4	5	3	4	4	4	4	51
Responden 38	5	3	3	2	3	3	4	4	2	2	2	3	2	1	2	41
Responden 39	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	1	55
Responden 40	3	3	2	4	2	4	5	3	4	2	2	2	3	3	4	46
Responden 41	4	4	2	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	50

Responden 42	3	2	1	4	2	4	3	5	4	5	4	2	4	3	4	50
Responden 43	3	4	2	5	4	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	51
Responden 44	5	4	4	4	3	4	2	2	4	2	2	2	4	5	4	51
Responden 45	3	4	4	2	4	3	3	4	1	4	3	1	4	4	3	47
Responden 46	2	3	1	3	4	2	1	1	2	1	1	2	4	4	3	34
Responden 47	2	4	2	1	3	4	4	5	4	2	4	3	1	4	4	47
Responden 48	3	2	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	2	2	47
Responden 49	3	3	4	3	4	4	5	4	3	3	4	2	4	4	2	52
Responden 50	4	5	4	4	4	5	5	4	2	3	3	2	1	5	5	56
Responden 51	2	3	1	2	4	5	4	2	4	4	4	2	5	4	4	50
Responden 52	1	4	2	3	2	2	1	1	4	3	3	1	3	2	1	33
Responden 53	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	1	4	3	4	2	49
Responden 54	3	3	4	1	3	2	4	4	4	1	2	1	1	2	3	38
Responden 55	3	4	4	2	2	3	4	5	3	3	4	2	3	4	4	50
Responden 56	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	59
Responden 57	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	3	3	59
Responden 58	3	1	2	3	2	1	2	4	4	4	2	4	3	4	3	42
Responden 59	3	2	3	2	3	2	4	1	1	3	2	1	1	4	2	34
Responden 60	4	4	1	3	1	2	4	4	2	4	3	2	4	1	2	41
Responden 61	3	3	4	3	2	3	3	2	4	3	2	1	3	2	1	39
Responden 62	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	4	45
Responden 63	3	2	3	5	3	2	4	2	4	4	3	2	4	3	5	49
Responden 64	3	4	3	2	3	2	3	5	3	2	3	2	2	3	2	42
Responden 65	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	45

Responden 66	2	2	3	5	3	2	4	2	5	4	3	2	2	3	2	44
Responden 67	4	2	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	2	5	3	44
Responden 68	2	3	2	4	2	2	3	3	4	1	2	2	1	4	2	37
Responden 69	3	1	2	2	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	4	40
Responden 70	4	5	3	5	3	3	4	3	3	3	4	3	3	5	4	55
Responden 71	3	2	3	3	4	4	3	5	3	3	3	4	3	3	4	50
Responden 72	5	2	4	3	3	3	4	2	4	4	3	3	4	5	3	52
Responden 73	2	3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	3	5	55
Responden 74	4	4	2	3	3	4	3	5	5	5	3	4	4	3	4	56
Responden 75	4	3	3	5	4	4	3	5	3	3	4	4	3	4	4	56
Responden 76	3	2	2	4	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	31
Responden 77	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	4	50
Responden 78	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	3	1	2	5	1	42
Responden 79	1	2	2	4	3	2	2	3	2	3	3	2	3	5	2	39
Responden 80	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	56
Responden 81	4	2	3	3	2	3	4	2	3	2	4	4	2	4	4	46
Responden 82	4	1	4	3	4	3	2	1	4	3	4	3	3	5	3	47
Responden 83	1	5	2	4	3	2	2	2	2	4	1	4	4	1	4	41
Responden 84	3	2	2	3	2	3	2	2	5	4	2	3	3	2	3	41
Responden 85	3	1	3	2	5	2	2	1	3	3	3	1	1	3	3	36
Responden 86	3	2	3	3	3	5	2	5	5	2	2	3	2	2	3	45
Responden 87	3	3	2	3	1	3	3	3	2	4	1	4	4	3	4	43
Responden 88	4	3	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	55
Responden 89	2	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	3	4	2	48

Responden 90	2	2	3	3	3	2	2	2	2	4	1	2	2	1	2	33
Responden 91	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	36
Responden 92	2	3	3	2	1	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	36
Responden 93	2	3	3	2	2	4	4	2	3	3	1	3	4	2	1	39
Responden 94	2	5	2	3	3	4	3	3	2	4	3	2	3	3	4	46
Responden 95	2	2	3	4	4	3	3	4	3	5	3	3	3	4	3	49
Responden 96	3	3	4	4	3	2	4	2	3	2	4	4	2	5	3	48
Responden 97	2	2	2	1	2	1	1	1	5	3	2	2	2	4	2	32
Responden 98	3	2	3	5	2	2	2	4	2	4	4	2	2	4	2	43
Responden 99	4	3	3	2	2	2	1	3	3	2	2	4	2	4	3	40
Responden 100	3	4	2	3	2	1	2	4	3	3	2	4	2	3	2	40
Responden 101	4	4	3	2	2	2	4	5	4	4	3	3	3	4	2	49
Responden 102	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	5	3	38
Responden 103	4	3	4	5	2	4	3	2	3	4	5	3	2	2	4	50
Responden 104	3	2	3	3	2	3	4	2	3	2	2	4	2	3	2	40
Responden 105	4	3	4	4	1	2	3	5	5	3	3	5	3	3	3	51
Responden 106	4	4	2	2	2	3	2	4	2	4	2	2	2	1	4	40
Responden 107	3	4	5	2	3	4	2	2	3	4	3	3	3	2	2	45
Responden 108	5	2	3	3	4	3	2	4	3	3	3	2	4	5	3	49

Responden 109	2	3	4	3	2	4	3	2	5	3	4	3	2	4	4	48
Responden 110	3	5	2	4	3	2	2	3	4	4	4	4	3	4	2	49
Responden 111	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	50
Responden 112	3	2	4	3	3	4	1	3	3	2	2	3	4	4	2	43
Responden 113	3	3	3	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	5	3	52
Responden 114	3	4	3	5	4	2	3	2	4	2	4	3	4	3	3	49
Responden 115	2	2	4	3	3	2	2	3	4	4	4	2	3	4	4	46
Responden 116	2	2	2	3	4	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	34
Responden 117	4	3	2	4	4	3	4	3	3	5	2	4	4	4	3	52
Responden 118	2	2	2	4	3	3	2	2	2	4	4	2	2	4	2	40
Responden 119	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	5	2	52
Responden 120	2	3	4	3	3	4	4	5	3	4	2	3	3	5	3	51



**b. Motivasi Kerja**

	Butir 16	Butir 17	Butir 18	Butir 19	Butir 20	Butir 21	Butir 22	Butir 23	Butir 24	Butir 25	Butir 26	Butir 27	Total
Responden 1	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	40
Responden 2	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	4	2	38
Responden 3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	40
Responden 4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	43
Responden 5	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	2	41
Responden 6	3	3	3	4	3	3	4	3	5	3	4	4	42
Responden 7	4	3	4	5	3	4	2	4	4	4	3	4	44
Responden 8	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	40
Responden 9	5	5	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	45
Responden 10	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	5	3	41
Responden 11	2	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	2	38
Responden 12	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	42
Responden 13	3	3	4	5	4	3	2	3	3	3	4	3	40
Responden 14	2	3	3	4	5	3	3	2	4	3	5	4	41
Responden 15	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	3	35
Responden 16	2	4	2	3	3	4	3	4	4	2	3	2	36
Responden 17	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	33
Responden 18	3	4	2	3	3	3	4	3	3	2	4	3	37
Responden 19	4	4	3	5	4	3	4	4	5	5	4	5	50
Responden 20	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	2	37

Responden 21	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	32
Responden 22	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	2	32
Responden 23	2	3	3	3	2	4	5	5	4	3	4	3	41
Responden 24	2	2	2	4	2	4	3	3	4	2	3	2	33
Responden 25	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	5	39
Responden 26	2	2	3	3	2	2	4	3	3	2	3	2	31
Responden 27	4	3	3	5	3	2	3	2	3	3	3	2	36
Responden 28	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	2	3	35
Responden 29	2	3	2	4	2	3	2	3	3	2	2	1	29
Responden 30	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	29
Responden 31	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	43
Responden 32	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	40
Responden 33	3	3	3	4	3	4	2	4	4	3	4	3	40
Responden 34	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	37
Responden 35	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	3	39
Responden 36	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	5	2	40
Responden 37	2	2	3	4	3	3	2	4	3	4	5	3	38
Responden 38	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	38
Responden 39	2	3	3	4	3	4	4	4	4	2	4	2	39
Responden 40	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	37
Responden 41	2	2	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	37
Responden 42	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	4	2	37
Responden 43	3	2	3	3	3	2	4	4	4	3	4	2	37
Responden 44	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	41

Responden 45	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	2	40
Responden 46	3	2	3	4	3	3	4	3	5	3	4	3	40
Responden 47	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	42
Responden 48	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	37
Responden 49	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	3	42
Responden 50	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	5	3	41
Responden 51	2	3	2	4	2	3	2	3	3	4	3	2	33
Responden 52	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	3	41
Responden 53	3	3	4	4	2	2	2	3	3	3	3	2	34
Responden 54	2	2	3	2	4	2	3	2	4	3	3	2	32
Responden 55	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	33
Responden 56	2	2	2	3	3	4	3	4	4	2	3	2	34
Responden 57	2	3	2	3	2	3	2	4	4	3	3	3	34
Responden 58	3	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	33
Responden 59	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	39
Responden 60	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	30
Responden 61	3	3	3	2	4	4	5	2	4	5	4	3	42
Responden 62	3	3	3	3	1	3	2	4	4	2	4	4	36
Responden 63	3	3	3	3	5	4	4	2	4	4	4	2	41
Responden 64	2	2	4	3	1	5	5	5	4	2	3	3	39
Responden 65	3	3	3	4	5	5	4	2	5	3	4	4	45
Responden 66	2	1	3	4	2	4	5	5	4	2	3	5	40
Responden 67	3	3	2	3	1	2	5	2	5	3	3	2	34
Responden 68	2	2	3	4	4	3	4	4	4	2	3	2	37

Responden 69	2	1	4	2	1	3	2	2	2	3	4	3	29
Responden 70	3	2	4	3	3	5	5	4	4	2	3	3	41
Responden 71	2	2	2	2	4	4	2	2	5	2	2	1	30
Responden 72	3	1	3	4	2	2	3	3	4	2	3	3	33
Responden 73	3	2	4	2	4	3	2	2	2	2	4	4	34
Responden 74	3	1	2	4	3	3	3	5	3	3	3	3	36
Responden 75	2	1	2	3	4	3	3	5	4	3	3	2	35
Responden 76	3	2	3	5	2	4	3	3	4	4	4	3	40
Responden 77	4	3	3	5	4	4	3	5	3	3	5	4	46
Responden 78	4	2	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	33
Responden 79	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	31
Responden 80	2	2	2	4	3	4	2	2	2	1	4	2	30
Responden 81	3	2	2	3	4	3	3	3	5	3	3	3	37
Responden 82	2	1	3	4	2	4	3	5	4	4	4	3	39
Responden 83	2	3	2	4	2	4	3	2	2	4	5	3	36
Responden 84	2	2	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	32
Responden 85	2	1	2	3	2	3	2	3	5	4	3	2	32
Responden 86	4	2	5	3	3	4	2	3	4	2	5	2	39
Responden 87	4	3	3	2	3	3	2	2	5	2	3	3	35
Responden 88	2	1	2	2	3	3	3	3	4	1	3	3	30
Responden 89	3	2	3	4	3	3	2	3	5	4	5	3	40
Responden 90	2	1	2	3	3	4	3	2	2	2	3	2	29
Responden 91	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	39
Responden 92	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	44

Responden 93	5	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	43
Responden 94	5	5	3	3	4	3	3	4	3	2	5	4	44
Responden 95	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	42
Responden 96	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	43
Responden 97	3	2	5	3	3	4	4	3	4	4	4	3	42
Responden 98	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	5	4	43
Responden 99	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	45
Responden 100	3	3	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3	40
Responden 101	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	44
Responden 102	5	3	3	4	4	3	3	2	3	4	5	2	41
Responden 103	3	3	4	3	3	3	2	4	2	2	4	4	37
Responden 104	4	3	5	2	4	2	3	3	2	4	4	4	40
Responden 105	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	1	29
Responden 106	4	3	4	3	4	2	2	3	3	4	4	3	39
Responden 107	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	2	4	39
Responden 108	4	3	4	4	4	3	3	5	4	4	5	3	46
Responden 109	3	3	3	2	3	3	4	2	4	1	4	4	36
Responden	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	37

110													
Responden 111	3	3	2	2	3	3	4	4	2	3	3	2	34
Responden 112	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	37
Responden 113	2	2	3	4	4	3	4	3	3	2	2	4	36
Responden 114	4	3	3	3	3	3	3	2	3	5	5	3	40
Responden 115	4	3	4	3	2	3	2	1	2	4	3	2	33
Responden 116	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	3	36
Responden 117	5	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	40
Responden 118	3	3	2	2	3	3	4	5	2	2	3	3	35
Responden 119	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	31
Responden 120	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	24

**c. Komitmen Organisasi**

	Butir 28	Butir 29	Butir 30	Butir 31	Butir 32	Butir 33	Butir 34	Butir 35	Butir 36	Total
Responden 1	2	2	2	3	4	3	2	2	3	23
Responden 2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	26
Responden 3	3	2	3	3	3	2	4	2	3	25
Responden 4	3	2	3	3	3	2	1	3	4	24
Responden 5	4	5	4	3	3	4	4	4	3	34
Responden 6	3	3	2	5	3	2	2	3	4	27
Responden 7	3	4	3	3	3	3	2	4	4	29
Responden 8	2	3	3	2	4	3	3	3	4	27
Responden 9	3	3	4	4	3	4	3	3	4	31
Responden 10	4	4	2	3	4	2	2	4	3	28
Responden 11	2	3	3	2	2	3	2	2	4	23
Responden 12	2	1	2	2	2	3	2	2	4	20
Responden 13	5	5	3	2	2	2	4	3	4	30
Responden 14	3	3	3	3	3	3	1	2	3	24
Responden 15	1	3	3	2	2	2	2	3	4	22
Responden 16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
Responden 17	2	3	3	3	2	4	2	2	2	23
Responden 18	2	3	3	3	2	3	1	2	3	22
Responden 19	3	2	2	1	3	2	2	3	4	22
Responden 20	2	3	3	2	3	2	2	2	3	22

Responden 21	3	5	3	3	3	2	2	1	2	24
Responden 22	2	3	2	3	2	2	2	2	2	20
Responden 23	2	1	2	3	2	3	2	3	3	21
Responden 24	1	2	3	2	3	2	1	2	3	19
Responden 25	3	2	3	2	2	2	2	2	2	20
Responden 26	1	2	2	2	3	3	3	3	2	21
Responden 27	2	2	3	2	3	3	3	2	4	24
Responden 28	2	3	2	2	2	2	2	1	2	18
Responden 29	1	2	3	3	3	2	2	2	2	20
Responden 30	2	4	3	3	3	3	3	2	4	27
Responden 31	2	2	3	2	2	3	2	2	2	20
Responden 32	2	3	3	2	2	3	2	2	3	22
Responden 33	3	3	3	2	2	3	2	3	3	24
Responden 34	3	3	3	2	3	3	1	2	1	21
Responden 35	2	3	3	2	2	3	2	3	2	22
Responden 36	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
Responden 37	2	4	3	2	2	5	4	5	5	32
Responden 38	3	3	3	3	2	3	1	1	3	22
Responden 39	2	4	2	2	3	2	2	3	4	24
Responden 40	2	3	3	2	3	3	3	2	3	24
Responden 41	3	2	3	2	3	4	2	1	2	22
Responden 42	2	1	3	3	1	3	2	2	4	21
Responden 43	3	4	3	3	3	3	1	3	2	25
Responden 44	3	4	2	3	3	4	2	2	3	26



Responden 45	3	3	3	2	2	3	2	2	4	24
Responden 46	4	2	4	3	3	3	3	3	2	27
Responden 47	2	3	3	3	3	4	2	2	3	25
Responden 48	2	3	4	2	3	4	4	4	2	28
Responden 49	2	4	3	3	3	5	4	2	3	29
Responden 50	3	2	3	3	3	4	2	2	3	25
Responden 51	3	3	3	2	3	3	3	2	3	25
Responden 52	5	4	5	3	5	4	4	2	3	35
Responden 53	3	4	3	4	3	3	3	2	4	29
Responden 54	4	5	3	3	2	4	2	2	3	28
Responden 55	3	2	3	2	3	3	2	3	1	22
Responden 56	3	4	4	3	3	3	2	2	4	28
Responden 57	3	3	3	4	4	5	3	3	3	31
Responden 58	4	3	3	3	2	3	3	4	2	27
Responden 59	3	3	4	2	3	4	3	4	3	29
Responden 60	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
Responden 61	3	4	4	4	4	4	3	4	4	34
Responden 62	3	3	2	1	2	3	2	3	2	21
Responden 63	4	4	4	2	4	4	2	3	2	29
Responden 64	3	4	3	3	5	4	3	4	4	33
Responden 65	2	5	4	2	4	3	4	2	2	28
Responden 66	2	4	3	2	5	4	4	2	2	28
Responden 67	4	4	4	5	4	3	4	2	1	31
Responden 68	5	5	3	2	4	3	4	3	2	31

[illegible]

Responden 93	2	1	3	2	3	4	2	3	4	24
Responden 94	4	3	3	3	4	3	3	2	2	27
Responden 95	2	1	2	3	3	3	3	3	3	23
Responden 96	2	3	3	3	2	2	4	2	4	25
Responden 97	2	1	2	4	3	2	3	3	3	23
Responden 98	2	2	3	4	3	2	3	2	4	25
Responden 99	3	1	2	1	3	1	2	3	3	19
Responden 100	2	3	3	2	1	1	3	3	2	20
Responden 101	2	3	4	2	3	3	1	4	3	25
Responden 102	2	3	3	2	4	2	1	3	2	22
Responden 103	4	3	4	3	2	3	1	4	3	27
Responden 104	3	3	2	4	3	3	3	3	3	27
Responden 105	4	5	4	4	3	5	3	5	4	37
Responden 106	2	3	3	2	2	2	1	2	1	18
Responden 107	3	4	2	2	3	2	3	2	3	24
Responden 108	3	3	3	2	4	3	4	2	2	26
Responden 109	2	2	1	3	3	3	3	3	2	22
Responden	3	2	3	3	4	2	2	4	3	26

110										
Responden 111	4	3	3	3	3	3	4	3	2	28
Responden 112	3	4	2	3	1	2	2	3	1	21
Responden 113	4	3	3	2	3	3	3	3	3	27
Responden 114	2	2	4	3	3	3	2	2	1	22
Responden 115	2	3	2	4	2	3	2	3	2	23
Responden 116	2	3	3	3	3	3	2	4	3	26
Responden 117	2	3	2	2	3	2	2	3	3	22
Responden 118	3	2	2	3	3	3	2	2	3	23
Responden 119	3	3	2	3	2	2	3	2	4	24
Responden 120	2	2	2	2	1	2	1	2	2	16

### LAMPIRAN 3

#### DATA UJI VALIDITAS

Item	$r_{\text{tabel}}$	$r_{\text{hitung}}$	Keterangan
<b>Stres Kerja</b>			
1	0.361	0.540	Valid
2	0.361	0.470	Valid
3	0.361	0.625	Valid
4	0.361	0.585	Valid
5	0.361	0.444	Valid
6	0.361	0.393	Valid
7	0.361	0.399	Valid
8	0.361	0.597	Valid
9	0.361	0.534	Valid
10	0.361	0.641	Valid
11	0.361	0.376	Valid
12	0.361	0.448	Valid
13	0.361	0.473	Valid
14	0.361	0.367	Valid
15	0.361	0.499	Valid
<b>Motivasi Kerja</b>			
16	0.361	0.677	Valid
17	0.361	0.540	Valid
18	0.361	0.486	Valid
19	0.361	0.376	Valid
20	0.361	0.565	Valid
21	0.361	0.414	Valid
22	0.361	0.378	Valid
23	0.361	0.407	Valid
24	0.361	0.666	Valid
25	0.361	0.720	Valid
26	0.361	0.459	Valid
27	0.361	0.695	Valid
<b>Komitmen Organisasi</b>			
28	0.361	0.704	Valid
29	0.361	0.658	Valid
30	0.361	0.489	Valid
31	0.361	0.426	Valid
32	0.361	0.400	Valid
33	0.361	0.431	Valid
34	0.361	0.591	Valid
35	0.361	0.631	Valid
36	0.361	0.448	Valid

#### LAMPIRAN 4

#### DATA HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Stres Kerja	0.727	Reliabel
Motivasi Kerja	0.733	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.726	Reliabel

## LAMPIRAN 5

### HASIL ANALISIS DESKRIPTIF

#### a. STRES KERJA PEGAWAI PRODUKSI

No	Pernyataan	Skor Penilaian									
		1		2		3		4		5	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Gejala Psikologis											
1	Saya merasa cemas, khawatir dalam menghadapi masalah pekerjaan sehari-hari	2	3.3%	6	10%	16	26.7%	30	50%	6	10%
2	Saya mudah marah dalam menghadapi situasi pekerjaan sehari-hari	4	6.7%	12	20%	12	20%	29	48.3%	3	5%
3	Saya tidak puas dengan pola hubungan dan dukungan yang saya dapat dari rekan kerja	4	6.7%	12	20%	13	21.7%	30	50%	1	1.7%
4	Saya mudah bosan dalam mengerjakan pekerjaan saya	3	5%	10	16.7%	11	18.3%	28	46.7%	8	13.3%
5	Saya merasa sulit untuk konsentrasi pada suatu masalah pekerjaan	2	3.3%	11	18.3%	18	30%	28	46.7%	1	1.7%
6	Saya merasa kesulitan untuk memberi usulan/ide pemikiran dalam memecahkan suatu persoalan pekerjaan	2	3.3%	13	21.7%	8	13.3%	33	55%	4	6.7%
Jumlah rata-rata		2.8	4.7%	10.7	17.8%	13	21.7%	29.7	49.5%	3.8	6.3%
Gejala Fisik											
7	Detak jantung lebih cepat dari biasanya saat saya bekerja	3	5%	7	11.7%	19	31.7%	27	45%	4	6.7%
8	Saya cepat lelah saat bekerja sehari-hari	5	8.3%	12	20%	8	13.3%	30	50%	5	8.3%
9	Saya cepat berkeringat, basah dan lembab pada telapak tangan	2	3.3%	9	15%	12	20%	32	53.3%	5	8.3%
10	Saya bermasalah dengan tidur, baik siang maupun malam	4	6.7%	11	18.3%	11	18.3%	30	50%	4	6.7%
Jumlah rata-rata		3.5	5.8%	9.8	16.3%	12.5	20.8%	29.7	49.5%	4.5	7.5%
Gejala Perilaku											
11	Saya suka menghindari tugas atau menunda tugas yang saya terima	5	8.3%	13	21.7%	16	26.7%	26	43.3%	0	0%
12	Saya tidak memikirkan prestasi	6	10%	17	28.3%	16	26.7%	21	35%	0	0%

	dan produktivitas dalam bekerja										
13	Akhir-akhir ini saya sering tidak masuk kerja	6	10%	13	21.7%	14	23.3%	25	41.7%	2	3.3%
14	Pekerjaan saya merubah pola makan saya	3	5%	5	8.3%	12	20%	31	51.7%	9	15%
15	Akhir-akhir ini emosi saya dirumah tidak stabil	6	10%	10	16.7%	9	15%	31	51.7%	4	6.7%
<b>Jumlah rata-rata</b>		<b>5.2</b>	<b>8.7%</b>	<b>11.6</b>	<b>19.3%</b>	<b>13.4</b>	<b>22.3%</b>	<b>26.8</b>	<b>44.7%</b>	<b>3</b>	<b>5%</b>
<b>Total rata –rata variabel Stres Kerja</b>		<b>3.8</b>	<b>6.3%</b>	<b>10.7</b>	<b>17.8%</b>	<b>13</b>	<b>21.7%</b>	<b>28.7</b>	<b>47.8%</b>	<b>3.8</b>	<b>6.3%</b>

#### b. STRES KERJA PEGAWAI NON PRODUKSI

No	Pernyataan	Skor Penilaian									
		1		2		3		4		5	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Gejala Psikologis											
1	Saya merasa cemas, khawatir dalam menghadapi masalah pekerjaan sehari-hari	2	3.3%	18	30%	24	40%	15	25%	2	3.3%
2	Saya mudah marah dalam menghadapi situasi pekerjaan sehari-hari	3	5%	22	36.7%	20	33%	11	18.3%	4	6.7%
3	Saya tidak puas dengan pola hubungan dan dukungan yang saya dapat dari rekan kerja	0	0%	17	28.3%	26	43.3%	16	26.7%	1	1.7%
4	Saya mudah bosan dalam mengerjakan pekerjaan saya	1	1.7%	11	18.3%	24	40%	17	28.3%	7	11.7%
5	Saya merasa sulit untuk konsentrasi pada suatu masalah pekerjaan	3	5%	18	30%	25	41.7%	12	20%	2	3.3%
6	Saya merasa kesulitan untuk memberi usulan/ide pemikiran dalam memecahkan suatu persoalan pekerjaan	3	5%	21	35%	21	35%	14	23.3%	1	1.7%
Jumlah rata-rata		2	3.3%	17.8	29.7%	23.3	38.8%	14.2	23.7%	2.8	4.7%
Gejala Fisik											
7	Detak jantung lebih cepat dari biasanya saat saya bekerja	3	5%	20	33.3%	24	40%	13	21.7%	0	0%
8	Saya cepat lelah saat bekerja sehari-hari	3	5%	24	40%	17	28.3%	8	13.3%	8	13.3%
9	Saya cepat berkeringat, basah dan lembab pada telapak tangan	0	0%	12	20%	24	40%	17	28.3%	7	11.7%



10	Saya bermasalah dengan tidur, baik siang maupun malam	2	3.3%	13	21.7%	18	30%	24	40%	3	5%
<b>Jumlah rata-rata</b>		<b>2</b>	<b>3.3%</b>	<b>17.3</b>	<b>28.8%</b>	<b>20.8</b>	<b>34.7%</b>	<b>15.5</b>	<b>25.8%</b>	<b>4.5</b>	<b>7.5%</b>
<b>Gejala Perilaku</b>											
11	Saya suka menghindari tugas atau menunda tugas yang saya terima	4	6.7%	16	26.7%	25	41.7%	14	23.3%	1	1.6%
12	Saya tidak memikirkan prestasi dan produktivitas dalam bekerja	3	5%	19	31.7%	18	30%	19	31.7%	1	1.6%
13	Akhir-akhir ini saya sering tidak masuk kerja	3	5%	22	36.7%	19	31.7%	16	26.7%	0	0%
14	Pekerjaan saya merubah pola makan saya	3	5%	9	15%	18	30%	18	26.7%	12	20%
15	Akhir-akhir ini emosi saya dirumah tidak stabil	3	5%	19	31.7%	19	31.7%	17	28.3%	2	3.3%
<b>Jumlah rata-rata</b>		<b>3.2</b>	<b>5.3%</b>	<b>17</b>	<b>28.3%</b>	<b>19.8</b>	<b>33%</b>	<b>16.8</b>	<b>28%</b>	<b>3.2</b>	<b>5.3%</b>
<b>Total rata –rata variabel Stres Kerja</b>		<b>2.4</b>	<b>4%</b>	<b>17.4</b>	<b>29%</b>	<b>21.3</b>	<b>35.5%</b>	<b>15.5</b>	<b>25.8%</b>	<b>3.5</b>	<b>5.8%</b>

### c. MOTIVASI KERJA PEGAWAI PRODUKSI

No	Pernyataan	Skor Penilaian									
		1		2		3		4		5	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Maintenance Factor (Hygiene Factor)											
16	Besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan beban kerja yang dilakukan	0	0%	22	36.7%	24	40%	13	21.7%	1	1.6%
17	Tunjangan yang saya terima sudah cukup sesuai	0	0%	16	26.7%	33	55%	10	16.7%	1	1.6%
18	Situasi dan kondisi lingkungan kerja membuat saya nyaman	0	0%	13	21.7%	38	63.3%	9	15%	0	0%
19	Setiap hari saya mendapatkan kepastian pekerjaan yang jelas	0	0%	3	5%	20	33.3%	33	55%	4	6.7%
20	Atasan selalu memberikan perhatian yang memotivasi kinerja karyawan	0	0%	19	31.7%	29	48.3%	11	18.4%	1	1.6%
21	Saya memiliki partner kerja yang saling mendukung	0	0%	12	20%	31	51.7%	17	28.3%	0	0%
Jumlah rata-rata		0	0%	14.2	23.7%	29.2	48.7%	15.5	25.8%	1.2	2%
Motivation Factor (Satisfaction Factor)											
22	Perusahaan memberikan ruang	0	0%	14	23.3%	25	41.7%	20	33.3%	1	1.7%

	kerja yang baik untuk menunjang pekerjaan saya										
23	Pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan dan pendidikan saya	0	0%	8	13.3%	28	46.7%	23	38.3%	1	1.7%
24	Pekerjaan saya sesuai dengan <i>passion</i> dan minat saya	0	0%	1	1.7%	22	36.7%	34	56.7%	3	5%
25	Atasan selalu memberikan pujian terhadap prestasi karyawannya	0	0%	10	16.7%	36	60%	13	21.7%	1	1.7%
26	Perusahaan memberikan pelatihan dan pendidikan untuk mengembangkan diri saya	0	0%	2	3.3%	26	43.3%	27	45%	5	8.3%
27	Perusahaan membuat saya selalu ingin menjadi yang terbaik	1	1.7%	25	41.7%	27	45%	5	8.3%	2	3.3%
<b>Jumlah rata-rata</b>		<b>0.2</b>	<b>0.3%</b>	<b>10</b>	<b>16.7%</b>	<b>27.3</b>	<b>45.5%</b>	<b>20.3</b>	<b>33.8%</b>	<b>2.2</b>	<b>3.7%</b>
<b>Total rata-rata variabel Motivasi Kerja</b>		<b>0.1</b>	<b>0.2%</b>	<b>12.1</b>	<b>20.2%</b>	<b>28.3</b>	<b>47.2%</b>	<b>35.8</b>	<b>29.8%</b>	<b>1.7</b>	<b>2.8%</b>

#### **d. MOTIVASI KERJA PEGAWAI NON PRODUKSI**

No	Pernyataan	Skor Penilaian									
		1		2		3		4		5	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
<b>Maintenance Factor (Hygiene Factor)</b>											
16	Besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan beban kerja yang dilakukan	0	0%	17	28.3%	24	40%	15	25%	4	6.7%
17	Tunjangan yang saya terima sudah cukup sesuai	9	15%	18	30%	28	46.7%	4	6.7%	1	1.6%
18	Situasi dan kondisi lingkungan kerja membuat saya nyaman	0	0%	18	30%	24	40%	15	25%	3	5%
19	Setiap hari saya mendapatkan kepastian pekerjaan yang jelas	0	0%	13	21.7%	31	51.7%	14	23.3%	2	3.3%
20	Atasan selalu memberikan perhatian yang memotivasi kinerja karyawan	4	6.7%	11	18.3%	23	38.3%	20	33.3%	2	3.3%
21	Saya memiliki partner kerja yang saling mendukung	0	0%	5	8.3%	34	56.7%	18	30%	3	5%
<b>Jumlah rata-rata</b>		<b>2.2</b>	<b>3.7%</b>	<b>13.7</b>	<b>22.8%</b>	<b>27.3</b>	<b>45.5%</b>	<b>14.3</b>	<b>23.8%</b>	<b>2.5</b>	<b>4.2%</b>
<b>Motivation Factor (Satisfaction Factor)</b>											

22	Perusahaan memberikan ruang kerja yang baik untuk menunjang pekerjaan saya	1	1.7%	15	25%	24	40%	15	25%	5	8.3%
23	Pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan dan pendidikan saya	1	1.7%	21	35%	20	33.3%	10	16.7%	8	13.3%
24	Pekerjaan saya sesuai dengan <i>passion</i> dan minat saya	0	0%	15	25%	14	23.3%	24	40%	7	11.7%
25	Atasan selalu memberikan pujian terhadap prestasi karyawannya	4	6.7%	18	30%	17	28.3%	19	31.7%	2	3.3%
26	Perusahaan memberikan pelatihan dan pendidikan untuk mengembangkan diri saya	0	0%	3	5%	22	36.7%	26	43.3%	9	15%
27	Perusahaan membuat saya selalu ingin menjadi yang terbaik	2	3.3%	13	21.7%	29	48.3%	15	25%	1	1.7%
<b>Jumlah rata-rata</b>		<b>1.3</b>	<b>2.2%</b>	<b>14.2</b>	<b>23.7%</b>	<b>21</b>	<b>35%</b>	<b>18.2</b>	<b>30.3%</b>	<b>5.3</b>	<b>8.8%</b>
<b>Total rata-rata variabel Motivasi Kerja</b>		<b>1.8</b>	<b>3%</b>	<b>14</b>	<b>23.3%</b>	<b>24.2</b>	<b>40.3%</b>	<b>16.3</b>	<b>21.2%</b>	<b>3.9</b>	<b>6.5%</b>

#### e. KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI PRODUKSI

No	Pernyataan	Skor Penilaian									
		1		2		3		4		5	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Komitmen Afektif											
28	Saya sudah merasa menjadi bagian dari perusahaan ini	4	6.7%	23	38.3%	26	43.3%	5	8.3%	2	3.3%
29	Saya bahagia dengan pekerjaan saya saat ini.	3	5%	14	23.3%	28	46.7%	11	18.3%	4	6.7%
30	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga	0	0%	12	20%	41	68.3%	6	10%	1	1.7%
Jumlah rata-rata		2.3	3.8%	16.3	27.2%	31.7	52.8%	7.3	12.2%	2.3	3.8%
Komitmen Berkelanjutan											
31	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang	1	1.7%	25	41.7%	30	50%	3	5%	1	1.7%
32	Saya merasa organisasi ini telah	1	1.7%	19	31.7%	34	56.7%	5	8.3%	1	1.7%

	banyak berjasa bagi hidup saya										
33	Saya merasa sangat rugi bila keluar dari perusahaan ini	0	0%	15	25%	31	51.7%	11	18.3%	3	5%
<b>Jumlah rata-rata</b>		<b>0.7</b>	<b>1.2%</b>	<b>20</b>	<b>33.3%</b>	<b>31.7</b>	<b>52.8%</b>	<b>6.3</b>	<b>10.5%</b>	<b>1.7</b>	<b>2.8%</b>
<b>Komitmen Normatif</b>											
34	Saya ingin menghabiskan sisa karir saya di perusahaan	7	11.7%	30	50%	16	26.6%	7	11.7%	0	0%
35	Saya tidak ingin meninggalkan perusahaan ini karena belum banyak berkontribusi	4	6.7%	30	50%	19	31.7%	6	10%	1	1.7%
36	Saya merasa pekerjaan saya tidak bisa dilakukan oleh orang lain di perusahaan	2	3.3%	14	23.3%	25	41.7%	18	30%	1	1.7%
<b>Jumlah rata-rata</b>		<b>4.3</b>	<b>7.2%</b>	<b>24.7</b>	<b>41.2%</b>	<b>20</b>	<b>33.3%</b>	<b>10.3</b>	<b>17.2%</b>	<b>0.7</b>	<b>1.2%</b>
<b>Total rata-rata variabel Komitmen Organisasi</b>		<b>2.4</b>	<b>4%</b>	<b>20.3</b>	<b>33.8%</b>	<b>34.5</b>	<b>57.5%</b>	<b>8</b>	<b>13.3%</b>	<b>1.6</b>	<b>2.7%</b>

#### f. KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI NON PRODUKSI

No	Pernyataan	Skor Penilaian									
		1		2		3		4		5	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Komitmen Afektif											
28	Saya sudah merasa menjadi bagian dari perusahaan ini	2	3.3%	24	40%	20	33.3%	10	16.7%	4	6.7%
29	Saya bahagia dengan pekerjaan saya saat ini.	4	6.7%	15	25%	20	33.3%	14	23.3%	7	11.7%
30	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga	2	3.3%	22	36.7%	23	38.3%	13	21.7%	0	0%
Jumlah rata-rata		2.7	4.5%	20.3	33.8%	21	35%	12.3	20.5%	3.7	6.2%
Komitmen Berkelanjutan											
31	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang	2	3.3%	24	40%	17	28.3%	13	21.7%	4	6.7%
32	Saya merasa organisasi ini telah banyak berjasa	3	5%	7	11.7%	23	38.3%	19	31.7%	8	13.35

	bagi hidup saya										
33	Saya merasa sangat rugi bila keluar dari perusahaan ini	2	3.3%	22	36.7%	22	36.7%	9	15%	5	8.3%
<b>Jumlah rata-rata</b>		<b>2.3</b>	<b>3.8%</b>	<b>17.7</b>	<b>29.5%</b>	<b>20.7</b>	<b>34.5%</b>	<b>13.7</b>	<b>22.8%</b>	<b>5.7</b>	<b>9.5%</b>
<b>Komitmen Normatif</b>											
34	Saya ingin menghabiskan sisa karir saya di perusahaan	8	13.3%	15	25%	28	46.7%	8	13.3%	1	1.7%
35	Saya tidak ingin meninggalkan perusahaan ini karena belum banyak berkontribusi	0	0%	22	36.7%	23	38.3%	12	20%	3	5%
36	Saya merasa pekerjaan saya tidak bisa dilakukan oleh orang lain di perusahaan	9	15%	20	33.3%	16	26.7%	13	21.7%	2	3.3%%
<b>Jumlah rata-rata</b>		<b>5.7</b>	<b>9.5%</b>	<b>19</b>	<b>31.7%</b>	<b>22.3</b>	<b>37.2%</b>	<b>11</b>	<b>18.3%</b>	<b>2</b>	<b>3.3%</b>
<b>Total rata-rata variabel Komitmen Organisasi</b>		<b>3.6</b>	<b>6%</b>	<b>19</b>	<b>31.7%</b>	<b>21.3</b>	<b>35.5%</b>	<b>12.3</b>	<b>20.5%</b>	<b>3.8</b>	<b>6.3%</b>

## LAMPIRAN 6

### UJI HIPOTESIS

#### a. Uji Normalitas

Tests of Normality							
	Kelompok	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
		Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Nilai	Produksi	.076	60	.200 <sup>*</sup>	.992	60	.953
	NonProduksi	.080	60	.200 <sup>*</sup>	.990	60	.891

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

#### b. Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.701	1	118	.195

#### c. Uji Independent Sample T-Test

##### Stres Kerja

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Stres Kerja	Equal variances assumed	.019	.890	3.588	118	.000	4.483	1.249	2.009	6.957
	Equal variances not assumed			3.588	116.679	.000	4.483	1.249	2.009	6.958

### Motivasi Kerja

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Motivasi Kerja	Equal variances assumed	2.491	.117	.555	118	.580	.467	.841	-1.199	2.132
	Equal variances not assumed			.555	114.503	.580	.467	.841	-1.200	2.133

### Komitmen Organisasi

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Komitmen Organisasi	Equal variances assumed	1.223	.271	-1.516	118	.132	-1.167	.770	-2.691	.358
	Equal variances not assumed			-1.516	113.401	.132	-1.167	.770	-2.691	.358

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Peneliti memiliki nama lengkap Dimas Ratri Yulian Nugroho. Peneliti terlahir sebagai anak ketiga dari pasangan Sugiharto dan Sri Rejeki pada 21 Juli 1992. Peneliti yang berkewarganegaraan Indonesia dan beragama Islam ini tinggal bersama orangtua beserta adik

kandungnya Prilia di Perumahan Taman Cibodas, Jalan Mawar 7, Blok H 7 , No. 6, Kelurahan sangiang Jaya, Kecamatan Periuk, Kota Tangerang 15312

Semasa hidupnya, peneliti telah melewati bangku pendidikan sejak umur lima tahun, bermula di TK Mawar. Selepas dari Taman Kanak-kanak, peneliti melanjutkan pendidikan tingkat dasar di SDN Taman Cibodas dari tahun 1998 hingga tahun 2004. Memasuki Sekolah Menengah Pertama, peneliti melewati pendidikannya dari tahun 2004 hingga 2007 di SMP Negeri 1 Tangerang, dan selanjutnya melanjutkan di SMA Negeri 11 Tangerang dan lulus pada tahun 2010. Memasuki jenjang perguruan tinggi, peneliti sempat mengecap jurusan Teknik Elektro di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa di Banten, sebelum akhirnya memutuskan untuk pindah ke Universitas Negeri Jakarta pada jurusan manajemen mulai tahun 2011 dan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada tahun 2016, dengan memilih konsentrasi / peminatan manajemen sumber daya manusia.